



RESOLUCIÓN DE 12 DE ABRIL DE 2023 DEL CONSEJO RECTOR DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (M.P.) POR LA QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DEL “CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS”.

En cumplimiento de los artículos 13, apartado a) y 24 del Estatuto del CSIC, aprobado por RD 1730/2007, de 21 de diciembre, el Consejo Rector del CSIC aprueba la propuesta del “Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas” elaborado por la Presidencia del organismo.

Resolución que suscribo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10.1 a) del mencionado Estatuto del CSIC.

Eloísa del Pino Matute
Presidenta del Consejo Rector

Gabinete Presidencia/UCAT





ORDEN PRE/ /2023, de , por la que se aprueba el Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas para el periodo 2023-2025

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

El Real Decreto 1370/2007, de 21 de diciembre crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y aprueba su Estatuto. Se convierte en Agencia Estatal una institución formalmente creada por una ley de 24 de noviembre de 1939 que era continuadora de la Junta de Ampliación de Estudios, a su vez creada por Real Decreto de 11 de enero de 1907 y de la Fundación Nacional para Investigaciones Científicas y Ensayos de Reformas, creada por una ley de 5 de diciembre de 1931.

El artículo 13 de la Ley 28/2006, de 18 de julio, establecía que la actuación de las Agencias se realizaría de conformidad con el Plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente Contrato plurianual de gestión. Sin embargo, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas no cuenta aún con un Contrato de Gestión y, por lo tanto, no ha completado su proceso de configuración como Agencia.

El nuevo marco institucional definido por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la redacción dada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, que “re-crea” las Agencias Estatales, conduce a la aprobación de un Contrato de Gestión para el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de la Agencia, tendrá una vigencia de tres años.

Además, la aprobación de un Contrato de Gestión para el CSIC forma parte del compromiso adoptado por el Ministerio de Ciencia e Innovación en el marco del Componente 17 (C17.R3) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que busca el fortalecimiento de las capacidades del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación para su adecuación a los estándares internacionales y para la mejora de su eficacia, coordinación, gobernanza y transferencia del conocimiento.

El Contrato constituye una base esencial para la relación entre el Gobierno de España y el CSIC para el periodo 2023-2025. Forma parte de una visión compartida entre:

- el CSIC que se encarga de aplicar su estrategia institucional en el marco de las políticas públicas de ciencia e innovación diseñadas por el Gobierno de España, en colaboración con las distintas instituciones del sistema y
- el Gobierno de España, representado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Ministerio de Hacienda y Función Pública, signatarios de este Contrato y supervisores del CSIC, que también se encargan de apoyarlo en el cumplimiento de los objetivos y planes que se describen en este contrato.

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



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

En su virtud, a propuesta conjunta de los dos Ministerios, dispongo:

Artículo 1. Aprobación del Contrato de Gestión.

Se aprueba el Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas cuyo texto se adjunta a la presente Orden.

Artículo 2. Publicidad del Contrato de Gestión.

El Contrato de Gestión se puede consultar en la página web del Consejo Superior de Investigaciones Científicas: <http://www.csic.es/>

Artículo 3. Especialidades de Gestión.

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

Disposición final única. Entrada en vigor y vigencia.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (B.O.E.) y su vigencia se extenderá durante los cuatro años siguientes.

Madrid, ___ de ___ de 2023.- El Ministro de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Félix Bolaños García.



CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS 2023-2025

1. EL CONTRATO DE GESTIÓN COMO INSTRUMENTO IMPRESCINDIBLE PARA ALCANZAR LA MISIÓN Y LA VISIÓN ESTRATÉGICAS DEL CSIC	5
1.1. Misión y Visión de la Agencia Estatal CSIC.....	5
1.2. Necesidad y contenidos del Contrato de Gestión del CSIC.....	6
1.3. Los objetivos estratégicos del CSIC (2022-25) y su índice de cumplimiento	7
1.4. Planes para lograr objetivos estratégicos.....	17
1.4.1. PLAN IMPACTA CSIC	17
1.4.2. PLAN CSIC EN SOCIEDAD.....	20
1.4.3. PLAN DESARROLLA-T CSIC.....	23
1.4.4. PLAN GOBERNANZA CSIC.....	25
1.4.5. PLAN GESTIONA MEJOR CSIC.....	27
1.4.6. PLAN INFRAESTRUCTURAS CSIC.....	30
2. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: PERSONAL CIENTÍFICO, TÉCNICO Y DE GESTIÓN.....	33
2.1. Consideraciones generales sobre la gestión de los Recursos Humanos en el CSIC en el marco del Contrato de Gestión	33
2.2. Comparación del volumen de personal del CSIC con organizaciones del G6 científico.....	35
2.3. Estructura organizativa y los tres colectivos de personal en el CSIC	37
2.3. Análisis de Necesidades del Personal Científico y fortalecimiento de la capacidad investigadora	40
2.3.1. Las necesidades del Personal Científico de turno libre.....	40
2.3.2. Las necesidades del Personal Técnico de turno libre	45
2.3.3. La importancia y necesidad de las promociones en el Personal Científico y Técnico.....	48
2.3.4. Tecnólogos: plazas libres y promociones internas	54
2.4. Análisis de Necesidades del Personal de Gestión y Personal TIC: Fortalecimiento de la Capacidad Gestora de la Organización Central, Plan de Gerencias y de Sistema	55
2.4.1. Personal de gestión en la Organización Central: análisis de las cargas de trabajo y plan de fortalecimiento de su capacidad.....	55
2.4.2. Personal de gestión en los Institutos y Centros del CSIC: análisis de necesidades y plan de refuerzo.....	64
2.4.3. Personal de Sistemas TIC: análisis de necesidades y plan de refuerzo.....	73
3. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS ECONÓMICO-PRESUPUESTARIOS.....	83
3.1. Previsión de gastos de los programas de funcionamiento.....	84
3.2. Previsión de gastos de los programas de proyectos	91
3.3. Previsión del presupuesto de ingresos.....	95
3.4. Proyectos a cargo de los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)	98



4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO, MODIFICACIÓN, RESPONSABILIDAD Y VIGENCIA DEL CONTRATO DE GESTIÓN	104
4.1. Mecanismos de Seguimiento y Cumplimiento	104
4.2. Posible introducción de Modificaciones o adaptaciones al Contrato de Gestión	104
4.3. Implicaciones del Grado de Cumplimiento de los Objetivos.....	105
4.4. Comprobación de la Actividad de la Agencia CSIC.....	105
4.5. Procedimiento para la cobertura de hipotéticos déficits.....	107
4.6. Vigencia del Contrato de Gestión.....	108
ANEXOS.....	109
Anexo I. Relación personal de gerencia respecto total de efectivos.....	109
Anexo II. Tipología de efectivos en las gerencias.....	113
Anexo III. Propuesta de agrupación de institutos con gerencia compartida	118
Anexo IV. Puestos solicitados por unidad territorial.....	123
Anexo V. Organización de CGSTIC, agrupaciones e ICU.	128
Anexo VI. Proyección de plazas necesarias para agrupaciones clasificadas por niveles del 18 al 28	132
Anexo VII. Proyección de plazas para los CGSTIC que conforman los servicios centrales clasificadas por niveles del 20 a 30	135



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

I.1. Misión y Visión de la Agencia Estatal CSIC

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

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

Tal como manda la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación aprobada en 2022, la labor de investigación que realiza el CSIC se transfiere tanto a las propias administraciones, como a las empresas, contribuyendo así a afrontar los numerosos desafíos de la sociedad contemporánea relacionados con la transición ecológica, la escasez de materias primas, la garantía de la salud de la población, la digitalización, la inclusión social, el empleo, o la calidad de la democracia, todos ellos incluidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. El CSIC contribuye también a garantizar la autonomía estratégica abierta que buscan la Unión Europea y el Gobierno de España al garantizar que nuestro país sea capaz de producir ciencia y conocimiento de excelencia y de establecer alianzas con otros países europeos y del resto del mundo.

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

El CSIC desarrolla su investigación en todas las comunidades autónomas, contribuyendo así a la vertebración del país a través de la ciencia y el conocimiento y del empleo de alta cualificación. Los cerca de 14.000 científicos, técnicos y personal de administración con los que cuenta el CSIC en 2022 se encuentran repartidos en los 146 institutos, centros y unidades distribuidos por el territorio nacional, así como en Bruselas y Roma. En términos comparados, el CSIC es, como se verá más adelante, junto con CNR de Italia, la más pequeña de las instituciones que forman parte del G6 de la ciencia en Europa.

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

1. Generación de conocimiento a través de la investigación científica y técnica.
2. Transferencia de conocimiento y tecnología.
3. Asesoramiento experto.
4. Formación pre y postdoctoral.
5. Divulgación científica.
6. Vertebración territorial y funcional del SECTI.
7. Representación científica internacional.
8. Gestión de grandes instalaciones.
9. Desarrollo de investigación orientada.
10. Asistencia científico-técnica independiente a las Administraciones Públicas.

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

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

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

1.2. Necesidad y contenidos del Contrato de Gestión del CSIC

A lo largo de más de 80 años las autoridades han ido dotando al CSIC de las formas jurídicas que han considerado más apropiadas para atender las exigencias de cada etapa. Actualmente, el CSIC está configurado como Agencia Estatal. Se trata de una fórmula organizativa que pretende contribuir a las imprescindibles necesidades de planificación y agilidad que requiere la investigación científica moderna, capaz de responder a los retos contemporáneos. Además, contribuye a la consolidación de una cultura de responsabilización, al establecer objetivos individuales e institucionales cuyo cumplimiento es evaluado periódicamente.

La ley dispone que las Agencias Estatales deben disponer de un Contrato de Gestión. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la

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

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

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

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

Al constituir el Contrato de Gestión un compromiso firme entre el CSIC y los Ministerios que tutelan su misión y la gestión de sus recursos, funciona también como herramienta de seguimiento y control. Tanto el Gobierno de España, como el propio CSIC, deben contribuir al establecimiento de las condiciones necesarias para que la Agencia funcione como una institución científica competitiva, eficaz, eficiente y responsable. Además, a través del cumplimiento de sus funciones y obligaciones, y minimizando posibles insuficiencias coyunturales de recursos, el CSIC debe evaluar periódicamente sus objetivos para asegurarse de que funciona del modo más adecuado para recibir y ejecutar inversiones públicas de alto impacto para la investigación coordinada en sectores estratégicos para el país². Objetivos estratégicos del CSIC, índice de cumplimiento y planes para lograrlos.

1.3. Los objetivos estratégicos del CSIC (2022-25) y su índice de cumplimiento

La visión que el Plan Estratégico del CSIC 2022-2025 establece es *posicionarse como una de las organizaciones más atractivas para desarrollar Ciencia en Europa*. Este Contrato de Gestión despliega esa visión en 6 retos:

- A. Colaborar para encontrar respuestas a **DESAFÍOS** científicos con una alta motivación/emoción e impacto social.
- B. Atraer y retener el mejor **TALENTO** profesional (científico, técnico y de gestión).

- C. Aumentar el **IMPACTO** científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con énfasis en enfoques interdisciplinarios.
- D. Incrementar la visibilidad **INTERNACIONAL** del CSIC y contribuir a la política científica global.
- E. Consolidar la **CONFIANZA** de la sociedad en el CSIC, promoviendo su implicación con la Ciencia.
- F. **AFIANZAR** una estructura organizativa y de gestión científica robusta que facilite la captación de recursos, la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia.

Esos 6 retos de carácter macro enmarcan **28 objetivos estratégicos específicos** (primera columna de la Tabla 1) **que se pretenden alcanzar con el despliegue de 6 planes de acción (IMPACTA, EN SOCIEDAD, DESARROLLA-T, GOBERNANZA, GESTIONA MEJOR e INFRAESTRUCTURAS)** (segunda columna de la Tabla 3). Los Planes, que se describen con detalle en los epígrafes siguientes, son relevantes para varios retos simultáneamente.

Modelo de Productividad adicional por cumplimiento de objetivos

A través de este Contrato de gestión se establece un nuevo modelo de configuración de **incentivos** al personal.

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

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

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

No se incluyen en este modelo, por tanto, ni el cálculo de los incrementos que procedan para atender nuevos tramos de evaluaciones positivas de la actividad investigadora ni para atender el abono de productividades derivadas de las actuaciones del personal embarcado en campañas de investigación oceanográfica o destinado en instalaciones polares. Así pues, al margen de otras productividades, tales como las previstas para el personal embarcado, y de la productividad destinada a atender las evaluaciones positivas (sexenios) para los funcionarios de las Escalas Científicas, que siguen las reglas generales de evolución y consolidación, sobre la base de lo establecido en la correspondiente LPGE, procede autorizar un **nuevo modelo de cálculo de la productividad adicional** que permita reconocer el cumplimiento de objetivos por el

personal del CSIC, de acuerdo con lo previsto en el artículo 108.9 quater de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

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

Fórmula para la determinación del cumplimiento de objetivos de cara a la fijación del crédito global anual.

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

- a) De resultados económicos: Componente de la productividad adicional en función de los resultados económicos (P1)
- b) De resultados científicos: Componente de la productividad adicional en función del indicador científico (P2)
- c) De eficacia global: Índice General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU)

Así, su fórmula de cálculo sería la siguiente: **PA = (P1 + P2)**, de forma que las cantidades en euros resultantes de los dos indicadores de rendimiento (financiero y científico) se verán afectadas por el grado de cumplimiento del **IGCU**, de acuerdo con lo establecido en los indicadores anuales previstos en la tabla I del presente Contrato de Gestión.

La PA resultante de P1 + P2 supondrá la cuantía total autorizada de productividad adicional que remitirá el Ministerio de Hacienda y Función Pública, mientras que la posibilidad de que se reparta en concepto de Productividad por cumplimiento de objetivos, PCO, dependerá del grado de cumplimiento del IGCU, en los términos referidos a continuación.

A) Indicador de objetivos por resultados económicos (PI)

En el ámbito de la planificación de los recursos económicos y presupuestarios de la Agencia, el PI relaciona la financiación competitiva con la financiación estructural, siempre en función de los efectivos de personal; tiene dos componentes:

1. El Indicador de ingresos, I: Ingresos por contratos de investigación contemplados en el artículo 36.I de la Ley de la Ciencia, en términos de derechos reconocidos (euros).
2. El Coefficiente de autofinanciación, CF: El valor de este coeficiente viene determinado en función del porcentaje de autofinanciación **F** del CSIC, que a los efectos de este modelo se calcula de la siguiente manera:

$$F = (1 - \text{Transferencia del Estado/Gasto Total}) \times 100$$

Y entonces

Tabla 1. Valores del coeficiente de autofinanciación en función del porcentaje de autofinanciación.

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

Fuente: Elaboración propia.

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

$$P1 = \frac{CF \times 2,684}{100} \times I$$

B) Indicador de objetivos por resultados científicos (P2)

En el ámbito de la producción científica, el P2 permite medir los resultados de la actividad científica del CSIC, de tal manera que su cálculo se basa en el Indicador Científico, **IC**:

Este indicador se calcula como combinación lineal de los subindicadores elegidos con esta finalidad. Los subindicadores son los siguientes:

- N.º de artículos/personal investigador en revistas indexadas: **I₁**
- N.º de libros o capítulos de libros en editoriales de prestigio según SPI o Scopus: **I₂**
- N.º de congresos o conferencias nacionales e internacionales: **I₃**
- N.º de activos protegidos: **I₄**
- N.º de informes científico-técnicos (preceptivos, consultivos): **I₅**
- N.º de asistencias científico-técnicas (grupos de trabajo internacionales, representaciones institucionales, asistencia emergencias): **I₆**

Para cada uno de estos subindicadores se establece un objetivo, que sería el valor anual a alcanzar en un periodo de tres años. Estos valores objetivos son los siguientes:

- **I₁** objetivo: 2,5
- **I₂** objetivo: 200
- **I₃** objetivo: 4500
- **I₄** objetivo: 185
- **I₅** objetivo: 11500
- **I₆** objetivo: 510

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

Con el fin de preservar la unicidad del modelo, se normaliza el valor de cada subindicador dividiéndolo por su valor objetivo. De esta forma, para un ejercicio determinado, cada subindicador normalizado medirá en tanto por uno, el grado de consecución del objetivo buscado, homogeneizándose así lo que eran indicadores heterogéneos. Por otra parte, se establece la condición de que el grado de consecución del objetivo no podrá ser mayor que uno. Por tanto, los subindicadores normalizados vendrán dados por las siguientes expresiones:

$$I_{iN} = \text{Mínimo} \left(1; \frac{I_i}{I_{i\text{Objetivo}}} \right)$$

$$\forall i \in [1,6]; i : \text{número natural}$$

No obstante, se podrá aceptar que uno cualquiera de los subindicadores supere en un máximo del 10% el valor objetivo. En todo caso, el valor del indicador global **IC** no podrá superar el 100%. Por otra parte, las prioridades de los objetivos perseguidos aconsejan ponderar los distintos subindicadores normalizados antes de integrarlos en un único indicador representativo del conjunto de la actividad del CSIC. Los pesos a emplear serán los siguientes:

- Subindicador I_1 : 50
- Subindicador I_2 : 10
- Subindicador I_3 : 10
- Subindicador I_4 : 10
- Subindicador I_5 : 10
- Subindicador I_6 : 10

Realizadas estas operaciones, el indicador **IC** a utilizar será la suma ponderada de los subindicadores normalizados:

$$IC = 50 \times I_{1N} + 10 \times I_{2N} + 10 \times I_{3N} + 10 \times I_{4N} + 10 \times I_{5N} + 10 \times I_{6N}$$

Una vez calculado el indicador IC, para calcular P2 se aplica la siguiente fórmula:

$$P2 = K_1 \times \text{Ln} (K_2 \times IC - K_3) \times 1.000$$

Donde,

$$K_1 = 3958$$

$$K_2 = 0,32$$

$$K_3 = 15$$

Cada año se incrementará la componente de productividad P2 obtenida en el porcentaje del incremento general de retribuciones señalado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tomando como referencia 2023. Para un valor del indicador IC del 100%, la componente P2 alcanza un valor máximo de 11.213.845,14 euros, sin contar con las subidas que anualmente puedan producirse de esta cuantía derivado de la aplicación del porcentaje del incremento

general de retribuciones señalado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tomando como referencia 2023. Debe tenerse en cuenta que esa cuantía deriva, por una parte, de actualizar la cifra máxima prevista en la Resolución de 2006 de acuerdo con las subidas y reducciones salariales que se han venido produciendo desde entonces, y de sumar a esa cuantía el valor estimado del coste de productividad asociado a la integración de los Centros Nacionales en el sistema de productividad propio del CSIC.

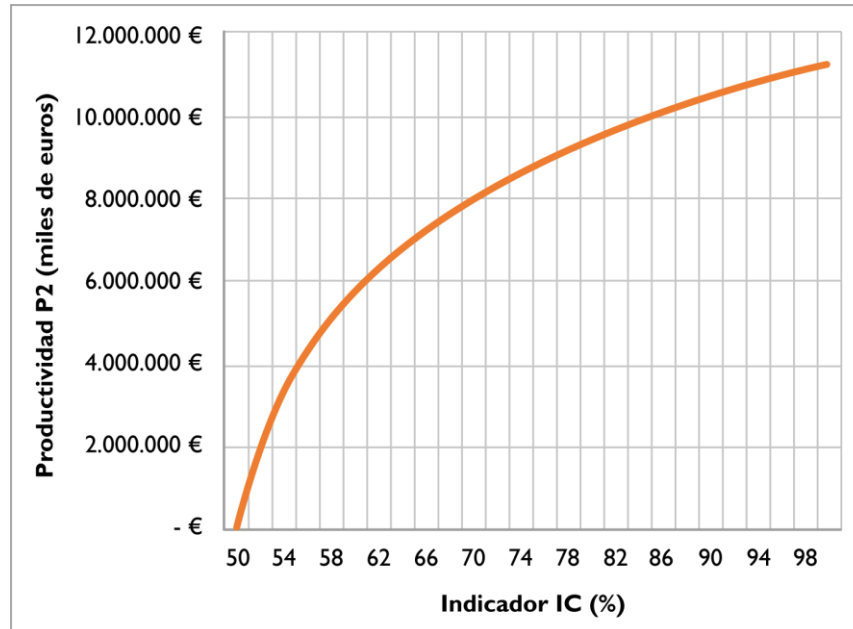
A continuación, se refiere cuadro y gráfico del valor de la componente P2 en función del valor del indicador IC:

Tabla 2. Valor de la componente P2 en función del valor del indicador IC:

IC	P2
50	- €
52	1.958.007,73 €
54	3.262.086,40 €
56	4.241.327,95 €
58	5.025.712,24 €
60	5.680.064,55 €
62	6.241.428,46 €
64	6.732.973,99 €
66	7.170.162,78 €
68	7.563.828,60 €
70	7.921.857,84 €
72	8.250.170,31 €
74	8.553.323,21 €
76	8.834.899,68 €
78	9.097.768,05 €
80	9.344.260,14 €
82	9.576.297,27 €
84	9.795.481,29 €
86	10.003.161,71 €
88	10.200.486,06 €
90	10.388.438,29 €
92	10.567.868,44 €
94	10.739.515,94 €
96	10.904.027,93 €
98	11.061.974,07 €
100	11.213.858,42 €

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Valor de la componente P2 en función del valor del indicador IC:



C) Índice General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU)

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

El resultado anual del IGCU no podrá ser inferior al 50% del valor máximo previsto; en caso de que lo sea, el CSIC no repartirá la productividad adicional autorizada por concepto de Productividad por Objetivos (PCO). En caso contrario, el CSIC podrá repartir PCO entre sus centros, en función del grado de cumplimiento de sus planes estratégicos y de su alineación con los 6 retos globales (objetivos estratégicos) del Contrato de Gestión, que figuran como base para el cálculo del IGCU. Los criterios de reparto y su gestión se regularán por Resolución de la Secretaría General del CSIC, previa negociación con la parte social.

Aplicación de la formulación.

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

Tabla 3. Retos Globales, Objetivos y Planes Estratégicos e Indicadores e Índice de Cumplimiento del CSIC 2023-25

Objetivo estratégico	Plan para lograr objetivos	Indicador de cumplimiento*	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025	Ponderación (IGCU)
RETO GLOBAL A. Colaborar para encontrar respuestas a DESAFIOS científicos con una alta motivación/emoción e impacto social						
0,15						
A1 Proponer y liderar iniciativas estratégicas nacionales e internacionales de muy alto impacto y visibilidad	IMPACTA GOBERNANZA INTERNACIONALIZA	N.º de eventos e iniciativas científicos nacionales de alto impacto y visibilidad organizados	10	11	12	0,04
		N.º de eventos e iniciativas científicos internacionales de alto impacto y visibilidad organizados	10	7	8	
		N.º de iniciativas estratégicas de colaboración científica	20	25	30	
A2 Identificar y abordar retos disruptivos en ciencia a nivel internacional	IMPACTA GOBERNANZA	N.º retos científicos y/o de política pública identificados y consensuados por los investigadores que requieren una apuesta científica relevante	7	9	11	0,04
		N.º de visitas y estancias en el CSIC de científicos del más alto nivel	1	2	3	
		N.º de institutos que establecen una ruta de excelencia cada año (Distinción ASPIRA CSIC)	1	8	16	
A3 Consolidar/extender alianzas con universidades y centros de investigación nacionales e internacionales	INTERNACIONALIZA GOBERNANZA IMPACTA	N.º de alianzas (Convenios, Protocolos y otros acuerdos) establecidas y/o renovadas con universidades y centros de investigación extranjeros	48	49	50	0,04
		N.º de convenios institutos mixtos revisados	7	10	19	
		N.º de convenios nuevos de postgrado	3	4	3	
A4 Impulsar las infraestructuras científico-técnicas de colaboración	INFRAESTRUCTURA GOBERNANZA	N.º de SCT o ICTS impulsadas/ reforzadas	3	3	3	0,03
RETO GLOBAL B. Atraer y retener el mejor TALENTO profesional (científico, técnico y de gestión)						
0,20						
B1 Aumentar el ingreso, estabilidad y promoción, garantizando igualdad	DESARROLLA-T	% de contratados indefinidos/fijos	2	2	2	0,04
		reducción en años de la permanencia en escalas inferiores antes de la promoción a una superior	1	1	1	
		% de incremento de mujeres investigadoras	1	1	1	
B2 Apostar por un desarrollo profesional basado en la formación permanente flexible	DESARROLLA-T GESTIONA INTERNACIONALIZA	N.º de acciones formativas a disposición del personal	346	349	349	0,04
		N.º de investigadores participantes en iniciativas de asesoramiento y mentoría para la captación de proyectos nacionales e internacionales	15	20	25	
B3 Dotar el desarrollo de proyectos con espacio, equipamiento, servicios técnicos y gestión	DESARROLLA-T INFRAESTRUCTURA	N.º de acciones formativas a disposición en protección riesgos laborales	41	43	43	0,04
		% de centros con auditoría energética realizada que implementan mejoras	30	80	90	
		% de espacios identificados en el plan de infraestructuras anual en el que se iniciado acciones de mejora de	90	90	90	
		N.º ayudas internas/externas para equipamiento de servicio científico-técnico	80	80	80	
B4 Incrementar movilidad interna/externa en programas de intercambio de conocimiento	IMPACTA DESARROLLA-T INTERNACIONALIZA	N.º de ayudas de movilidad internacional para predoc	75	50	50	0,04
		N.º de estancias en el extranjero de personal de investigación o gestión	55	85	100	
		N.º de ayudas movilidad interna a gestores, técnicos e investigadores	40	50	60	
B5 Ser una organización atractiva para el desarrollo profesional, en especial por los jóvenes	DESARROLLA-T	N.º de estudiantes en fase previa al inicio de la carrera científica atraídos	300	325	350	0,04
		N.º de investigadores predoctorales atraídos a la institución	350	375	400	
		N.º de investigadores postdoctorales atraídos a la institución	200	150	150	

RETO GLOBAL C. Aumentar el IMPACTO científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con énfasis en enfoques interdisciplinares							0,20
C1 Incrementar las contribuciones científicas de alto nivel	IMPACTA DESARROLLA-T	N.º de artículos/personal investigador en revistas indexadas N.º de libros o capítulos de libros en editoriales de prestigio según SPI o Scopus N.º de congresos o conferencias nacionales e internacionales	2,50 200 4500	2,55 210 4550	2,60 220 4600	0,04	
C2 Aumentar liderazgo en licencias o patentes de primer nivel internacional	En SOCIEDAD	N.º de activos protegidos N.º de licencias firmadas N.º de Empresas de Base Tecnológica creadas	185 80 8	190 80 10	195 83 12	0,04	
C3 Consolidarse como organismo para asesorar científico-técnico a administración	En SOCIEDAD IMPACTA	N.º de contratos con empresas o administraciones N.º de informes científico-técnicos (preceptivos, consultivos) N.º de asistencias científico-técnicos a ministerios (grupos de trabajo internacionales, representaciones institucionales, asistencia emergencias)	1510 11500 510	1520 12000 520	1525 12500 530	0,04	
C4 Ser referente en las estrategias de investigación	INTERNACIONALIZA IMPACTA	N.º de acciones estratégicas del Espacio Europeo de Investigación (ERA) en las que se lidera en el marco de la planificación del MCIN para la aplicación de dichas Acciones en España	5	5	5	0,03	
C5 Innovar en la gestión, organización, servicios de apoyo y la investigación	IMPACTA	N.º de eventos en que se lidera el desarrollo de iniciativas de innovación	4	4	4	0,02	
C6 Consolidarse como referente europeo en Ciencia Abierta en el ciclo de la investigación	En SOCIEDAD INFRAESTRUCTURA	% de publicaciones en vía verde N.º de planes de gestión de datos generados por el CSIC	75 600	80 600	90 600	0,03	
RETO GLOBAL D. Incrementar la visibilidad INTERNACIONAL del CSIC y contribuir a la política científica global							0,15
D1 Aumentar liderazgo del CSIC en publicaciones de alto impacto con instituciones extranjeras	DESARROLLA-T IMPACTA INTERNACIONALIZA	% de incremento anual de contribuciones científicas de alto impacto firmadas con otros científicos de instituciones extranjeras	1	1	1	0,04	
D2 Mejorar liderazgo del CSIC en programas financiados por la UE y agencias internacionales	INTERNACIONALIZA IMPACTA	N.º de proyectos competitivos financiados por la UE y/o otras agencias internacionales liderados Incremento en el número de Técnicos de Internacionalización en los ICU y Delegaciones	46 10	47 10	48 10	0,04	
D3 Protagonizar iniciativas de política científica internacional (G6, OCDE, Science Europe, etc.)	INTERNACIONALIZA GOBERNANZA En SOCIEDAD	N.º de participaciones en iniciativas de definición de estrategia científica relevantes en el ámbito internacional	12	13	14	0,03	
D4 Posicionarse en grandes consorcios e infraestructuras (ESFRI, EIROS...)	INFRAESTRUCTURA INTERNACIONALIZA IMPACTA	N.º de iniciativas financiadas para el impulso y refuerzo de la participación de grupos de investigación del CSIC en ESFRIS	4	4	4	0,04	
RETO GLOBAL E. Consolidar la CONFIANZA de la sociedad en el CSIC, promoviendo su implicación con la Ciencia							0,15
E1 Atraer la atención de agentes socioeconómicos a la investigación del CSIC en diferentes sectores y asegurar la visibilidad de centros, investigadores y proyectos	IMPACTA En SOCIEDAD	N.º de itinerarios organizados por el CSIC/ FGCSIC con la participación de organizaciones públicas, empresas y medios de comunicación N.º de cátedras CSIC-EMPRESA	3 4	4 6	4 8	0,04	

E2 Consolidar mecenazgo	GOBERNANZA En SOCIEDAD	N.º de iniciativas de mecenazgo del Plan Amigos del CSIC	4	8	12	0,03
E3 Garantizar un asesoramiento científico-técnico independiente y confiable a la administración y a medios	IMPACTA En SOCIEDAD	% de equipos incluidos en el catálogo de servicios científico técnicos de ámbito externo compartidos entre institutos del CSIC N.º de órganos de asesoramiento de administraciones/empresas con personal CSIC	20 100	40 110	60 120	0,04
E4 Implicar a la sociedad en iniciativas científicas con comunicación, formación, en especial, en Ciencia Ciudadana	En SOCIEDAD	% de incremento de las actividades de Ciencia Ciudadana N.º de iniciativas <i>mentoring</i> individualizado por parte de investigadores del CSIC con jóvenes en situación de vulnerabilidad social	10 10	10 15	10 20	0,04
E5 Participar en órganos asesores/ consultivos de políticas de la I+D+i	GOBERNANZA En SOCIEDAD	N.º de investigadores del CSIC que participan en el asesoramiento de políticas de I+D+i en los gobiernos nacionales o de la UE	6	8	10	0,03
RETO GLOBAL F. AFIANZAR una estructura organizativa y de gestión científica robusta que facilite la captación de recursos, la transparencia, responsabilidad y eficiencia						0,15
F1. Simplificar los procedimientos para garantizar probidad y permitir competir en el entorno internacional	GESTIONA GOBERNANZA	N.º de áreas en los que se simplifican los procedimientos internos N.º de informes entregados al Ministerio competente con propuestas de simplificación N.º de procedimientos administrativos digitales creados y/o optimizados	5 1 3	5 1 3	5 1 2	0,04
F2. Reestructurar las gerencias para que sean más eficientes y un mejor lugar donde trabajar	GESTIONA DESARROLLA-T	N.º de acciones formativas desarrolladas por el personal N.º de gerencias 1) reestructuradas 2) evaluadas y 3) consolidadas a partir de los 149 centros del CSIC en todo el territorio nacional	62	62	62	0,04
F3. Diseñar y poner en práctica un Plan de Sistemas	GESTIONA INFRAESTRUCTURA	% de centros con modelos de centro de atención a usuarios basado en iTIL y métricas de calidad % de centros con herramientas de administración general del parque de equipos % de equipos modernizados del total del parque % de procesos con doble factor de autenticación % de seguridad en equipos y servicios (backup, equipos securizados y con actualización de versiones % de seguridad en el desarrollo (webs de investigación actualizadas) % de implementación de servicios VDC corporativos	33 33 20 20 30 15	66 66 40 40 60 30	100 100 60 60 90 50	0,04
F4. Fortalecer la gobernanza institucional y rendir cuentas, mejorar la comunicación interna de convocatorias internas y nombramientos	GOBERNANZA GESTIONA	N.º de BO-CSIC enviados cada año (cada 2 semanas) N.º de comunicaciones de la presidencia por cada año rindiendo cuentas N.º resoluciones de revisión de normas y órganos de gobierno y gestión del CSIC N.º análisis estratégicos/asesoría por la Unidad de Inteligencia Institucional y Evaluación	24 4 2 125	24 4 4 125	24 4 2 125	0,03

FUENTE: elaboración propia. Los indicadores se han elaborado teniendo en cuenta los datos de 5 años cuando ha sido posible, teniendo en cuenta la excepcionalidad que pudo suponer el periodo más intenso de pandemia COVID-19.

1.4. Planes para lograr objetivos estratégicos

El CSIC ha trazado 6 planes con un alcance temporal igual al del Contrato de Gestión para asegurar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Cada uno de estos planes se despliega a su vez en 3 proyectos hasta un total de 18.

A continuación, se exponen estos planes y proyectos. Se presenta un breve diagnóstico o justificación de la necesidad de estos proyectos y su contenido y también se introducen programas e iniciativas que permitirán alcanzar los indicadores de cumplimiento de la Tabla 3. La eficacia de cada proyecto será evaluada tras su primer año de puesta en marcha con una evaluación de impacto.

1.4.1. PLAN IMPACTA CSIC

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

A. Proyecto PROSPECTIVA

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

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

Con estos fines, el CSIC ha diseñado el **Proyecto MaX-CSIC** (Marco de Auto-evaluación y Evaluación de Excelencia Científica y Social- CSIC), que se inspira en programas de auto-evaluación organizativa y de políticas públicas desarrollados en la Comisión Europea (como el CAF, *Common Assessment Framework*) y, como no puede ser de otro modo, en los propios programas de excelencia científica españoles. Se trata de un marco de evaluación general, accesible y fácil de usar para todos los Institutos del CSIC **cuyo principal objetivo es establecer una ruta de mejora continua y progresiva hacia la excelencia científica y su transferencia a la sociedad**. Cada instituto del CSIC parte de una autoevaluación para identificar la distancia a la que se sitúa del objetivo de excelencia social y científica (0-500 puntos, donde 500 representa a la excelencia, definición que se ha adaptado desde los requisitos establecidos en las convocatorias Severo Ochoa y María de Maeztu o similares del ámbito internacional); la autoevaluación es revisada por expertos; el instituto elabora un plan para avanzar hacia el siguiente objetivo de excelencia y si lo logra será reconocido con una “Distinción CSIC

ASPIRA a la mejora Científica y Social del Instituto” e incentivado por la institución para continuar avanzando. El hecho de que cada instituto puede identificar cuán lejos o cerca se sitúa de la excelencia, le permitirá planificar su actividad y necesidades de modo eficaz.

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

Entre 2023 y 2025 el CSIC continuará con el esfuerzo de prospectiva realizado en sus **Libros Blancos**, comprometiéndose a anticipar los temas disruptivos que abordará la ciencia en los próximos años, así como las necesidades tecnológicas asociadas a ellos.

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

En los últimos tres años, la pandemia de la covid-19 o la erupción del volcán de La Palma han demostrado que el CSIC puede desempeñar un papel muy relevante en el asesoramiento a empresas y administraciones, que debe mantenerse también en etapa de normalidad. El CSIC puede aprovechar la incorporación de los Centros Nacionales (INIA, IEO e IGME), habituados a la transferencia hacia las administraciones públicas, y sus propias redes interdisciplinarias de investigación, Plataformas Temáticas Interdisciplinarias y Conexiones que, aprovechando las sinergias entre equipos, han demostrado ser un instrumento con capacidad de respuesta inmediata a las necesidades de asesoramiento científico y técnico de la sociedad. Con el **Programa Science4Policy** se realizará un esfuerzo particular por identificar la forma en que la investigación realizada en el CSIC puede contribuir a la solución de los complejos problemas que afectan a las sociedades contemporáneas. El CSIC movilizará a todos los investigadores alrededor de una selección de 15 de estos problemas complejos que afectan a Europa y, especialmente a nuestro país, (por ejemplo, la desertificación, los incendios, el cambio climático escasez de alimentos o materias primas, la desigualdad, la resistencia bacteriana, diferentes enfermedades, entre otros asuntos de gran relevancia social, económica y política) para identificar qué aportaciones puede hacer la ciencia a su solución.

B. Proyecto INTERNACIONALIZA

El CSIC es la primera institución española en consecución de fondos de los Programas Marco europeos y se encuentra entre las primeras instituciones europeas en número de acciones financiadas, así como entre las 15 primeras en recepción de fondos. Participa también en numerosas convocatorias de financiación europea de otros programas financiados por la Unión Europea, (LIFE, INTERREG, RFCS o EURATOM). Sin embargo, sus resultados son especialmente mejorables en algunas iniciativas de financiación europea, de modo muy especial en las convocatorias del Consejo Europeo de Investigación (*European Research Council*, ERC). Además, la presencia del CSIC en el ámbito internacional se encuentra todavía en pleno proceso de recuperación tras el repliegue provocado por las medidas aplicadas para hacer frente a la crisis económica de la década de 2010, lo que se refleja en la relativa debilidad de la red de colaboraciones bilaterales con organizaciones homólogas, tanto en relación con el resto de países europeos, como con el resto del mundo.

Con objeto de incrementar la participación y mejorar los resultados de los investigadores del CSIC en las convocatorias del ERC, el **Programa Pro-ERC** trabajará de manera proactiva en la identificación de investigadores potencialmente interesados en preparar una solicitud para alguna de las convocatorias del ERC, al tiempo que pondrá en marcha incentivos profesionales y otras iniciativas de

acompañamiento personalizado por parte de profesionales especializados en gestión de proyectos internacionales, así como por investigadores con experiencia en dichas convocatorias (evaluadores del ERC, IP de proyectos de ese programa, etc.).

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

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

C. Proyecto INNOVA CSIC

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

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

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

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

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

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

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

I.4.2. PLAN CSIC EN SOCIEDAD

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

D. Proyecto TRANSFIERE

El CSIC se ha situado durante los últimos años como la entidad de naturaleza pública o privada, que encabeza el número de solicitudes de patentes europeas en España. Sin embargo, la valorización de este conocimiento en el ámbito del sector productivo y en beneficio de la sociedad tiene un considerable margen de mejora que pasa esencialmente por responder los siguientes aspectos: a) la limitada visibilidad de la oferta científica y tecnológica del CSIC para las empresas y administraciones públicas; b) el estadio incipiente de madurez tecnológica de los resultados de investigación generados por el CSIC; c) las barreras para el emprendimiento; d) la falta de incentivos que permitan generar un mayor compromiso hacia la transferencia entre los investigadores.

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

El **Programa Valoriza**, por su parte, pretende: a) detectar las necesidades de los gestores dedicados a la transferencia en los ICU del CSIC; b) elaborar un mapa de tecnologías del CSIC; c) impulsar herramientas que contribuyan a concienciar a la comunidad investigadora de la importancia de la transferencia de conocimiento; d) analizar y, en su caso, proponer nuevos mecanismos que favorezcan el emprendimiento en el CSIC; e) establecer una estrategia para la presencia del CSIC en los distintos foros internacionales de transferencia; f) fortalecer la cooperación con otras instituciones públicas y privadas a través de mecanismos y procedimientos más ágiles y simplificados; g) impulsar una

herramienta para que administraciones y empresas puedan identificar a expertos del CSIC, tanto para funciones de asesoramiento, como para formación; h) establecer esquemas que favorezcan la movilidad del personal del CSIC hacia el sector privado y viceversa; i) impulsar las distintas formas de transferencia explorando nuevas vías de obtención de financiación.

Para comunicar a actores relevantes áreas susceptibles de transferencia, el **Programa Cicerón** va a: a) identificar 10 áreas prioritarias de interés para el CSIC, para las administraciones y empresas (por ejemplo, el hidrógeno verde); b) movilizar a investigadores del CSIC, así como a CEO de empresas, responsables públicos y/o periodistas especializados en ciencia potencialmente interesados en esas áreas; c) desarrollar 10 itinerarios CSIC, uno por tema, en los que se muestren las capacidades y potencialidades de la investigación y la tecnología desarrolladas en el CSIC, se pongan en común necesidades y expectativas y se discutan sus posibles desarrollos y aplicaciones comunes.

Y para fortalecer el mantenimiento del contacto con las personas de todo el mundo que han pasado por la institución y que desean seguir en contacto con la misma, el CSIC puso en marcha el **Programa Alumni** en diciembre de 2022. En paralelo, se están definiendo iniciativas adicionales de formación, mentorazgo y embajadores CSIC. Por último, el CSIC tiene previsto el desarrollo del **Programa Amigos del CSIC**, de mecenazgo o iniciativa filantrópica para que la sociedad civil pueda colaborar con la institución a través de la financiación de proyectos o de equipos de investigación.

E. Proyecto DIFUNDE CSIC

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

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

El CSIC se ha marcado también como objetivo incrementar sus esfuerzos en el área de cultura científica y ciencia ciudadana. El Consejo realiza alrededor de 15.000 actividades (presenciales y no presenciales) que implican a más de 3.000 personas de la organización. Entre 2023 y 2025, está prevista la apertura de dos nuevas Casas de la Ciencia (Salamanca y Santiago de Compostela) que se sumarán al [Museo Casa de la Ciencia de Sevilla](#), y a la [Casa de la Ciencia del CSIC en Valencia](#).

La editorial CSIC gestiona el **Programa Editorial** se integra en el Plan General de Publicaciones Oficiales del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y es ratificado en Consejo de Ministros. En el último año, el CSIC ha modernizado la normativa editorial que afecta a sus 37 revistas y colecciones de monografías. El reto en los próximos tres años es la implementación de esta nueva normativa, así como del nuevo software de gestión y completar la gestión en OJS de las

revistas científicas y culminar la reforma del organigrama y los procesos editoriales para mejorar la eficiencia, transparencia y difusión. También debe revisarse el régimen de cesión de derechos de autor para alinearnos con la política de acceso abierto de la UE y avanzar hacia la consecución de distintivo diamante en las revistas CSIC. Asimismo, hay que culminar el proceso de absorción de la gestión de los catálogos editoriales del IGME, INIA e IEO y obtener el sello FECYT para las revistas integradas en el catálogo.

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

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

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

F. Proyecto OPORTUNIDADES

El CSIC está firmemente comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y, en particular, sensibilizado con favorecer la igualdad de oportunidades para el acceso a estudios superiores de jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, persiguiendo así los objetivos 1 (Fin de la pobreza), 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades) de dichos ODS.

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

El **Programa Oportunidades** se ha diseñado en colaboración con el Comisionado de Lucha contra la Pobreza Infantil de Presidencia del Gobierno de España y en el marco de **Alianza de País Pobreza Infantil Cero**, a la que se unirá el CSIC. Pretende contribuir a reducir las barreras de acceso (visibles e invisibles) a los estudios superiores y, en su caso, a la carrera científica, de los jóvenes de



entornos desfavorecidos urbanos y rurales mediante el acompañamiento del personal investigador del CSIC durante los estudios secundarios de estos jóvenes en un programa de mentoría.

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

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

I.4.3. PLAN DESARROLLA-T CSIC

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

G. Proyecto TALENTO

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

Por otra parte, las crisis económicas y la inestabilidad en las ofertas públicas de empleo han hecho perder a España una fracción importante de su talento científico que ha preferido emigrar a lugares que ofrecen mejores garantías de estabilidad y una mayor proyección profesional. En 2022, con la puesta en marcha de un proyecto propio de ayudas para atraer investigadores, el CSIC ha logrado mejorar sus cifras de captación de postdoctorales en las convocatorias Juan de la Cierva y Ramón y Cajal. Sin embargo, en convocatorias anteriores ha tenido importantes dificultades para alcanzar estos objetivos. Lo mismo ocurre con el personal técnico y de gestión, soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades de investigación.

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

de recursos financiados a través de los programas de las agencias financiadoras para la realización de estancias en el extranjero.

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

Dentro del proyecto TALENTO los distintos programas ponen el foco en la promoción y captación de talento predoctoral y postdoctoral. El apartado 3, dedicado a la Planificación de Recursos Humanos presenta en detalle la planificación de plazas permanentes para el personal científico, técnico y gestión requeridos para conseguir los objetivos propuestos.

H. Proyecto CARRERA

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

Los diferentes efectos de la escasa promocionabilidad (número de plazas en relación a los posibles solicitantes) son preocupantes. El primero es la larga permanencia, antes de la promoción, en las escalas inferiores (de media, más de 10 años para promocionar un nivel entre 2010 y 2018). La falta de oportunidades de promoción provoca el desaliento y la desmotivación del personal científico, técnico y de gestión y deteriora el entorno de trabajo. Un efecto muy negativo que se observa en los últimos años es que el personal científico, en vez de optar a las insuficientes promociones, se presenta a las plazas de turno libre que se convocan en las escalas superiores para poder promocionar, lo que hace que la institución pierda plazas para atraer a talento y personal externo.

Nuevamente, la incorporación al CSIC del IEO, IGME e INIA está exigiendo una revisión de los méritos e ítems estandarizados que se utilizan para valorar la producción científica y la transferencia y, por tanto, poder ser considerados para la carrera para adaptarlos a los sistemas de evaluación existentes en el CSIC. Esta revisión se está finalizando y será necesario adaptar los sistemas de información a través de los cuales, ahora ya más de 12.000 personas introducirán sus méritos que después serán evaluados desde la organización central (será necesario incrementar algo el personal).

El **Programa Promociona** identificará las necesidades y peculiaridades de la promoción en el colectivo de investigadores (para el colectivo de gestores, véase el Programa Gerencias) y desarrollará un plan de carrera profesional. Además, el **Programa Méritos** identificará los méritos que se tienen en cuenta en la organización para lograr el reconocimiento del personal científico y muy

particularmente del personal técnico. Ello implicará la modificación la app ConCIENCIA en la que en la actualidad se recogen los indicadores que miden estos parámetros de la actividad de los investigadores.

El apartado 3, dedicado a la Planificación de Recursos Humanos presenta en detalle la planificación de plazas para el personal científico, técnico y gestión requeridos para conseguir los objetivos propuestos.

I. Proyecto IGUALDAD

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

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

Con la finalidad de lograr estos objetivos, el [III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del CSIC](#) ha priorizado varias medidas para el periodo 2023-2025. Las medidas que se proponen a continuación buscan lograr una reducción de, al menos, un 1% en la brecha de promocionabilidad de las mujeres. Las medidas son: a) potenciar la revisión continua del Plan de Igualdad y de la implementación del *Human Resources Strategy for Researchers*, HRS4R (UE), con la que el CSIC se encuentra comprometido; b) dar visibilidad al Distintivo de Igualdad CSIC mediante la V Edición Premio; c) visibilizar las estructuras de igualdad del CSIC (CMyC, CDI y CI de los Institutos y centros) para su participación en el diagnóstico y diseño de nuevas estrategias en el III encuentro de los CI; d) asegurar equilibrio en los órganos de selección del CSIC y eliminar los sesgos de la selección a través de formación; e) formación permanente y sensibilización del personal en materia de igualdad y en la dimensión de género/sexo en la investigación para fomentar el lenguaje inclusivo y las carreras y especialidades STEM en niñas y jóvenes; f) entrega anual de la Medalla de Oro del CSIC a profesoras nobeles o que hayan destacado en su área; g) participar y colaborar en redes nacionales e internacionales sobre Género en la Investigación; h) estudiar los nuevos sistemas de valoración curricular (DORA y San Francisco) y formar al personal investigador y a evaluadores.

I.4.4. PLAN GOBERNANZA CSIC

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

J. Proyecto **TRANSPARENCIA**

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

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

K. Proyecto **ORGANIZA**

El CSIC despliega su actividad a través de un elevado número de entes (institutos, centros, delegaciones, coordinaciones de área u oficinas de proyectos). Además, existe una diversidad de órganos de asesoramiento de la Presidencia. En algunos casos no se ha completado la definición precisa de las funciones a desempeñar por dichos entes, mientras que en otros casos está pendiente de establecerse su estructura y gobernanza. Asimismo, resulta necesario adaptar estos órganos al nuevo entorno normativo, tales como la Ley de la Ciencia 2022, y a las necesidades cambiantes de la institución. También es preciso establecer mecanismos de descentralización de las decisiones, en las que los institutos puedan decidir autónomamente parte de su política científica, a la par que pensar en instrumentos de coordinación que mejoren la eficiencia y maximicen el rendimiento de la institución.

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

El CSIC tiene en la actualidad 52 centros mixtos en colaboración con distintas organizaciones, principalmente universidades y está en pleno proceso de renovación de los convenios de estos centros. Se trata de un proceso complejo que implica adoptar decisiones que afectan de manera importante a

las relaciones económicas con las organizaciones con las que se colabora en dichos centros, así como al uso de las instalaciones y a las exigencias en materia de recursos humanos.

Finalmente, aunque el CSIC es, junto al CNR italiano, la más pequeña de las instituciones del G6 europeo, se trata de todos modos de una organización de considerable tamaño y gran importancia en términos científicos y debe ser debidamente tenida en cuenta en los órganos donde se decide la política científica europea y nacional.

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

L. Proyecto CONSOLIDA

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

Para atender a este reto y consolidar estas iniciativas, al tiempo que mejorar su gestión y resultados, el CSIC ha puesto en marcha el Plan Consolida que pretende: a) establecer procesos transparentes para la creación de las PTI, las Conexiones y otros dispositivos de política científica y articular convocatorias (la primera de ellas en febrero de 2023) que se evaluarán externamente y a las que puedan presentarse todos los equipos del CSIC; b) rediseñar los objetivos, ciclo de vida, estructura organizativa, así como los mecanismos de evaluación de estas estructuras fluidas; c) regular la relación entre ellas y la estructura organizativa tradicional del CSIC.

1.4.5. PLAN GESTIONA MEJOR CSIC

Implica la puesta en marcha de tres proyectos esenciales.

M. Proyecto SIMPLIFICA

Una parte significativa, aproximadamente el 40%, de los recursos del CSIC proceden de la captación de proyectos y contratos competitivos nacionales o europeos obtenidos por los investigadores. La elaboración de una propuesta científica supone un trabajo intenso que debe demostrar un nivel muy elevado de rigor e innovación. A la par, especialmente en los últimos años, los investigadores también se ven obligados a asumir una creciente carga burocrática, compleja y voluminosa, que comienza en el

momento de elaborar la propuesta y continúa incluso años después de haber finalizado el contrato o proyecto, cuando deben justificarse los proyectos o éstos son auditados de nuevo. A diferencia de otros países, en el CSIC el apoyo administrativo para realizar estas tareas es muy escaso y son los investigadores quienes deben asumirlo.

Los procedimientos administrativos son necesarios para garantizar una gestión eficiente y responsable de los recursos públicos. No obstante, existe una sólida evidencia científica, que el análisis llevado a cabo por parte del CSIC ha logrado también comprobar en nuestra organización, sobre que: a) las cargas burocráticas excesivas restan competitividad a las instituciones de investigación; b) desincentivan al personal para la captación de recursos externos hasta el extremo de que algunos dejan de hacerlo; c) provocan una gran inseguridad jurídica en los centros y en los investigadores; d) la burocracia es creciente cuanto más relevante es el proyecto que se consigue porque es más complejo de gestionar; e) generan una fuerte presión y carga de trabajo sobre las gerencias que da lugar a situaciones de gran estrés entre su personal (cada gestor del CSIC ha pasado de gestionar 150.000 al año, a 370.000 euros en pocos años); f) incrementa las necesidades de personal de gestión; g) tensiona de una forma muy importante a la organización habiéndose producido ya situaciones de tensión máxima entre el personal de gestión y el de investigación; h) en particular, la centralización de la contratación en viajes y equipos informáticos ha generado disfunciones y cargas adicionales de gestión como el retraso en la ejecución de los proyectos y contratos por no poder conseguir a tiempo el material o los servicios necesarios, o el considerable sobrecoste que se paga en relación con otras formas de compra y/o contratación; es fundamental tener en cuenta que los investigadores tratan de maximizar la utilidad de las subvenciones recibidas, y i) existe la percepción de que los responsables de la organización no son sensibles a las necesidades de los investigadores y gestores y de que los responsables políticos no están interesados por la ciencia o por dar solución a estos problemas.

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

N. Proyecto GERENCIAS

El CSIC es una organización de grandes dimensiones lo cual es una de sus importantes fortalezas para abordar con éxito los problemas científicos y socioeconómicos. No obstante, esto plantea algunos retos para su gestión: a) su carácter descentralizado, extendiendo su presencia a todo el territorio nacional (contando también con un Instituto en Roma y una delegación en Bruselas), genera importantes necesidades de coordinación; b) la existencia de 149 centros de distinta tipología (propios, mixtos con Universidades y Administraciones, centros asociados, Unidades Técnicas Especializadas, Centros Nacionales recientemente integrados, o Infraestructuras Científicas Singulares), hacen necesario plantear diferentes modelos de gestión científica, tecnológica y administrativa que, en buen número de ocasiones, debe ser asumida por gerencias insuficientemente dotadas; c) la organización central del CSIC, que centraliza algunas gestiones (nóminas, contratación de obras), debe mantener un constante equilibrio entre centralización y la necesaria autonomía de sus centros. Además, el CSIC es parte de la Administración General del Estado, lo cual implica la existencia de un marco legal organizativo particular.

La gestión ordinaria ha dotado a los Institutos de la figura del Gerente y de Unidades de servicios administrativos y servicios generales, a lo que hay que agregar la necesaria asistencia de personal TIC.

Para completar el diseño, existen también algunos Centros de Integración de Servicios (11) y una pequeña estructura gerencial en las Delegaciones Institucionales de ámbito autonómico (9).

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

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

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

La sección 3 de este Contrato de Gestión, dedicada a la Planificación de Recursos Humanos, recoge extensamente el proyecto Gerencias.

O. Proyecto SISTEMAS

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

El CSIC debe contar con una estructura TIC sólida capaz de atender adecuadamente la actividad investigadora, tanto desde la perspectiva de seguridad, como de desarrollo informático y una ágil atención al usuario. El proyecto Sistemas responde a la necesidad de analizar la situación actual para elaborar un diagnóstico ajustado que identifique las necesidades; definir el escenario futuro y elaborar el plan de acción que en los próximos ejercicios promueva las mejoras necesarias en todos los ámbitos TIC, que se concretan en las siguientes áreas: 1) microinformática y atención al usuario; 2) seguridad informática, en el marco del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad; 3) redes y comunicaciones; 4) desarrollo de aplicaciones. 5) Software común; sistemas (hardware, sistemas operativos, computación científica, backup); 6) organización y contratación.

El diagnóstico de la situación de los sistemas del CSIC ha arrojado la siguiente información: a) existe una estructura organizativa inadecuada, con una distribución descompensada y claramente insuficiente de recursos TIC entre los centros de diferente tipología en todo el territorio (actualmente hay 112 puestos en la RPT para cubrir la organización central y los cerca de 149 institutos, 81 de esos puestos de TIC se reparten entre el conjunto de ICU); b) ausencia de un modelo de gestión que permita una actuación homogénea y coordinada. Adopción de decisiones tecnológicas individualizadas sin aprovechamiento del esfuerzo realizado. No existe un manual de procedimientos; c) contratación TIC compleja; d) infraestructura y plataforma tecnológica heterogénea; sistemas fuera de mantenimiento, con alto nivel de obsolescencia y baja utilización de algunos recursos o servicios centralizados; e) diversidad de redes debida a la complejidad de la estructura organizativa y la existencia de centros mixtos; f) soporte a usuarios desigual y problemático, escasamente automatizado y dependiente de

personas concretas (todavía existe un considerable número de centros que carecen de soporte a usuarios por la falta de recursos suficientes).

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

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

La sección 3 de este Contrato de Gestión, dedicada a la Planificación de Recursos Humanos, recoge extensamente las necesidades de personal del proyecto Sistemas.

1.4.6. PLAN INFRAESTRUCTURAS CSIC

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

P. Proyecto ESPACIOS

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

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

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

El **Proyecto Espacios** procederá a: a) elaborar un catálogo de espacios y necesidades de nuevos inmuebles en función de criterios demográficos, de seguridad y científicos; b) realizar un programa de

optimización de espacios consistente en identificar posibles agrupaciones de centros o infraestructuras; c) identificar fuentes de financiación y planificación de la ejecución de un plan de inversiones con un mecanismo de revisión bianual; d) abordar con urgencia las necesidades de obras consideradas imprescindibles en los tres Centros Nacionales.

Q. **Proyecto CSIC SEGURO Y SOSTENIBLE**

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

El presente plan pretende: a) completar la realización de las auditorías para la expedición de los certificados de eficiencia energética en cumplimiento del Real Decreto 390/2021, de 1 de junio, por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética, que en su artículo 3 dispone que las Administraciones deben obtener la certificación de la eficiencia energética de los inmuebles que ocupan con una superficie superior a 250 m²; cumplimiento del Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto, de ahorro y eficiencia energética, que establece en su artículo 29 que, en caso de que la última inspección de eficiencia energética sea de fecha anterior al 1 de enero de 2021, la siguiente deberá realizarse antes del 1 de diciembre de 2022; b) identificar las necesidades de mejora relacionadas con la climatización, la instalación eléctrica, la fontanería, el saneamiento y la instalación contraincendios; c) acometer las modificaciones necesarias y realizar el seguimiento que señale la auditoría.

R. **Proyecto UTILIZA**

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

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

El Plan Utiliza pretende: a) revisar, actualizar y aprobar modelos homogéneos de “Protocolos de Acceso” de las ICTS de las que es titular, o en las que participa el CSIC, procurando una difusión conjunta de los mismos en su página web así como por otros medios; b) terminar de catalogar los servicios y de homogeneizar las tarifas para facilitar la justificación de las mismas; c) fomentar una dinámica interna de colaboración y puesta en común de los equipamientos científico-técnicos para lograr la mayor optimización posible en la utilización de estos equipos, mediante la reorganización de la prestación interna de servicios científico-técnicos y la adquisición de equipos científico-técnicos; d)



reconocer el trabajo de los responsables técnicos de estos servicios y reflejar ese reconocimiento en su visibilidad y carrera profesional; e) fomentar la homologación internacional de los servicios científico-técnicos, así como optimizar la participación del CSIC en las ICTS y en ESFRI; y f) planificar las necesidades plurianuales de nuevo equipos e infraestructuras y renovación su mantenimiento. Estas acciones se enmarcan en el trabajo desarrollado por la Comisión para la Coordinación y Racionalización de Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares (ICTS) y la participación en Infraestructuras Europeas de Investigación (IEI). Dicha comisión elaboró un Plan Estratégico de Grandes Infraestructuras de Investigación del CSIC, que busca priorizar, dinamizar y coordinar la participación del CSIC en grandes infraestructuras de investigación (GII), estableciendo tres objetivos estratégicos para la institución: 1) desarrollar una estrategia de participación en GII que promuevan el liderazgo, 2) impulsar la participación en GII, 3) organizar las relaciones externas e internas y la comunicación.

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

2. Planificación de Recursos Humanos: Personal Científico, Técnico y de Gestión

2.1. Consideraciones generales sobre la gestión de los Recursos Humanos en el CSIC en el marco del Contrato de Gestión

El Contrato de Gestión se fundamenta sobre el ejercicio responsable de determinadas competencias operativas en materia de gestión de recursos humanos que el CSIC tiene reconocidas como Agencia Estatal en la normativa vigente y que se consolidan en virtud de este Contrato de Gestión:

- El ejercicio autónomo de la **jefatura superior de todo el personal**, lo que supone la competencia para la gestión y tramitación de todos los aspectos de la vida profesional de los funcionarios y demás empleados públicos del CSIC, incluida la gestión de los incentivos al rendimiento, siempre en el marco de la legislación aplicable y de las directrices y autorizaciones específicas de los Ministerios competentes.
- La **provisión de puestos de trabajo** de personal funcionario y el nombramiento del personal directivo.
- La determinación de las necesidades a incluir en la **Oferta de Empleo Público** anual, y la contratación de personal laboral de la Agencia, previa convocatoria y selección, en el marco de las autorizaciones correspondientes de los Ministerios competentes.
- La gestión directa y la aprobación y modificación de las **Relaciones de Puestos de Trabajo**, en el marco de las directrices aprobadas por la CECIR.
- El ejercicio de la **potestad disciplinaria**.
- La distribución autónoma de la cuantía a autorizar anualmente por la Secretaría de Estado de Presupuestos en concepto de **productividad** anual, que estará vinculada al grado de cumplimiento de los objetivos fijados en este Contrato de Gestión.
- El régimen especial de **autorizaciones para la movilidad** y colaboración del personal investigador y técnico del CSIC con terceras instituciones -y viceversa- en el marco de la Ley de la Ciencia y del Estatuto del CSIC.

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

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

En primer lugar, la **Oferta de Empleo Público (OEP) y los procesos selectivos**: de acuerdo con el artículo 108 quater.4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez aprobado este Contrato de Gestión, la previsión de necesidades de personal se incorpora a la oferta anual de empleo de la Agencia, que a su vez se integra en la OEP estatal, de conformidad con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). Para que la OEP sea un auténtico instrumento de planificación de los

recursos humanos del CSIC, la propuesta que elabore el CSIC respecto a las plazas de personal investigador de las Escalas Científicas de Organismos Públicos de Investigación, de Escalas Técnicas y de personal laboral fijo de carácter científico y técnico definidas en la Ley de la Ciencia, vendrá determinada por las previsiones de recursos humanos recogidas en este Contrato de Gestión. Asimismo, el CSIC podrá proponer a los órganos competentes la contratación de personal no fijo o el nombramiento de funcionarios interinos para cubrir necesidades urgentes e inaplazables a efectos de reposición selectiva de bajas.

Por todo ello, y solo en la medida en que las previsiones de las leyes anuales de presupuestos lo permitan, en la conformación de las OEP, y al margen de las plazas de Cuerpos Generales que se incluyan para el CSIC, la Agencia podrá proponer la cobertura de las necesidades de personal que resulten necesarias, mejorando la relación entre personal estable y resto de personal y equilibrando la relación de personal investigador/técnico/de gestión, en aras a cumplir el objetivo de lograr una adecuada ordenación de los recursos humanos.

Por razones de eficacia y eficiencia en la gestión, en virtud de lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el MCIN podrá encomendar al CSIC, respecto de las plazas adscritas a esta Agencia, la gestión material de los procesos de selección de las Escalas Científicas y Técnicas de los Organismos Públicos de Investigación. En segundo lugar, la **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**: la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) es el órgano encargado de aprobar las RPT, sus modificaciones y, en particular, las producidas por variación en el número, denominación y características esenciales de los puestos de trabajo y en los requisitos para su desempeño, así como de aprobar las modificaciones de complemento de destino y específico de los puestos de trabajo incluidos en las relaciones iniciales y de asignar dichos complementos a los nuevos puestos. Por su parte, el artículo 108 quater.7 de la Ley 40/2015 señala que las Agencias Estatales disponen de su RPT, elaborada y aprobada por la propia Agencia dentro del marco de actuación que, en materia de recursos humanos, se establezca en el Contrato de Gestión. Así lo recoge, igualmente, el Estatuto del CSIC.

Para una mayor eficiencia, con las condiciones específicas que establezca la CECIR, en el marco de este Contrato de Gestión, se autoriza al Consejo Rector del CSIC (que podrá delegarlo cuando no afecte al personal directivo) a realizar modificaciones en la RPT, siempre que la resultante mantenga su coste dentro de los créditos iniciales de personal para cada año y no se incremente el Valor Objetivo de Referencia (VOR) promedio de la RPT completa, en los supuestos relacionados con:

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

En todo caso, el CSIC no podrá efectuar modificaciones que impliquen la creación de puestos de nivel 30 o incremento de su complemento específico por encima de lo que haya determinado la CECIR, y deberá enviar información puntual de las modificaciones efectuadas con carácter cuatrimestral a la CECIR.

2.2. Comparación del volumen de personal del CSIC con organizaciones del G6 científico

En términos comparados con las principales instituciones científicas europeas como las integrantes del G6, entre las que se encuentra, el CSIC posee un tamaño relativamente discreto en términos de plantilla (Tabla 4). En el momento actual, únicamente el Consejo Nacional de Investigación de Italia (CNR) tiene una plantilla menor que la del CSIC. En los cuatro países que forman parte del G6 (Alemania, Francia, Italia y España), así como en el resto de países de nuestro entorno, se mantiene la política de sostener instituciones científicas fuertes capaces de abordar de manera interdisciplinar los principales desafíos de nuestras sociedades desde el conocimiento aportado por la investigación científica.

En la Tabla 4 se puede observar como el CSIC aparece en tercera posición en número de proyectos ERC obtenidos (detrás del CNRS y de la Max Planck), pero en segunda posición cuando se contabilizan los ERC obtenidos por cada 100M€ de presupuesto. Por otro lado, el CSIC ocupa la segunda posición cuando se calcula la financiación obtenida en H2020 por persona trabajando en la institución. Estos datos ponen de manifiesto cómo el CSIC es un buen polo atractor de excelencia científica. Sin embargo, hay un dato relevante que es importante destacar: el CSIC ocupa la última posición cuando se computa el presupuesto disponible per cápita. Todo esto indica que con una baja financiación el CSIC es capaz de demostrar su excelencia tanto atrayendo fondos H2020, como proyectos de excelencia ERC. Los datos concretos pueden consultarse en la Tabla 5.

Tabla 4. Personal de las principales instituciones europeas que formaban parte del G6 en 2019

	CNR	CNRS	CSIC	HELMHOLTZ	LEIBNIZ	MAX PLANCK
Personal	12.632	34.000	11.046	42.178	20.672	23.960
Presupuesto total (millones)	977	3.500	763	5.122	1.798	2.117
H2020 financiación (millones)	308	1.180	365	1.184	220	673
ERC	33	513	85	147	55	204
Número de institutos en el país	91	1.137	120	18	96	86

Fuente: G6.

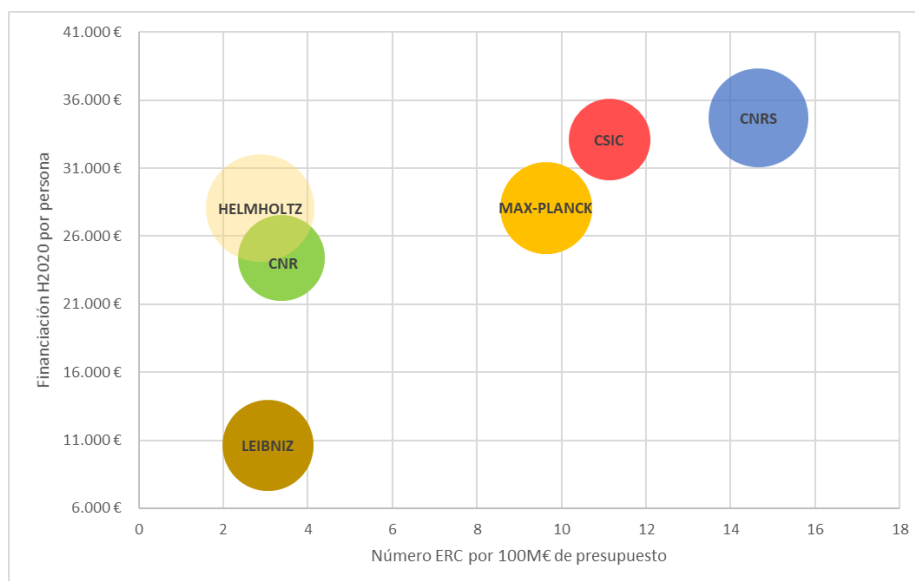
Tabla 5. Resultados de instituciones del G6

	CNR	CNRS	CSIC	HELMHOLTZ	LEIBNIZ	MAX-PLANCK
% de Ayudas ERC sobre el total del personal	0,26%	1,51%	0,77%	0,35%	0,27%	0,85%
N.º de ERC por cada 100M€ de presupuesto	3	15	11	3	3	10
Financiación obtenida en Proyectos H2020 UE por persona que trabaja en la institución	24.409€	34.706€	33.091€	28.063€	10.625€	28.088€
Presupuesto por persona que trabaja en la institución en €	77.347€	102.941 €	69.092€	121.438 €	86.978 €	88.356 €

Fuente: G6.

En el Gráfico 2 se representa en un diagrama de burbujas la comparativa entre los diferentes organismos. En el eje de las abscisas se refleja el número de proyectos del ERC por cada 100M€ de presupuesto, mientras que el eje de ordenadas representa la financiación H2020 obtenida por persona de la institución, y el tamaño de las burbujas representa el presupuesto per cápita. De esta forma, cuanto más a la derecha esté la burbuja, más proyectos del ERC se habrán conseguido con un presupuesto normalizado, cuanto más arriba más financiación de H2020 se habrá conseguido por persona, y cuanto más pequeña sea la burbuja, menor presupuesto per cápita. De esta forma, puede verse de manera muy gráfica el relativamente buen posicionamiento del CSIC, tanto en el eje vertical, como horizontal. Sin embargo, el tamaño de la burbuja del CSIC es más pequeño, puesto que la financiación disponible para nuestra organización es la menor del conjunto de organizaciones del G6.

Gráfico 2. Representación de los resultados de las organizaciones del G6



Fuente: Elaboración propia con datos del G6.

A pesar de su tamaño relativamente modesto en términos comparados, el CSIC tiene un volumen considerable en el contexto del ecosistema científico español y una estructura compleja que en los últimos años afronta significativos retos. Entre ellos, dos destacan por condicionar de manera clara su situación actual: la superación de una década de restricciones presupuestarias que, como se verá a continuación, ha debilitado profundamente la estructura de la organización, y el desafío de integrar a los tres Centros Nacionales (1.738 personas, y un conjunto de instituciones con lógicas organizativas y culturas distintas a las del CSIC) sin recursos adicionales.

2.3. Estructura organizativa y los tres colectivos de personal en el CSIC

A efectos de análisis, conviene distinguir entre la organización central (ORGC), encargada de la estrategia y la gestión de la institución, y los Institutos, Centros y Unidades (ICU) desplegados por el territorio, que llevan a cabo la investigación, pero también necesitan realizar importantes tareas de gestión de su propia actividad científica. El CSIC cuenta con 149 centros, está presente con al menos uno de ellos en todas las Comunidades Autónomas y cuenta también con un Instituto en Roma y una Delegación en Bruselas.

Estructura de la Organización Central (ORGC)

La ORGC aglutina los órganos directivos del CSIC que, sin perjuicio de la superior jefatura ejercida por la Presidencia, como órgano ejecutivo, desarrolla la dirección en los respectivos ámbitos funcionales. De acuerdo con el actual Estatuto del CSIC (Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre), los órganos directivos son:

- Vicepresidencia de Investigación Científica y Técnica (VICYT).
- Vicepresidencia de Organización y Relaciones Institucionales (VORI).
- Vicepresidencia de Relaciones Internacionales (VRI).

Además de estas Vicepresidencias, con la oportuna modificación estatutaria, se va a crear la Vicepresidencia de Innovación y Transferencia (VIT), asumiendo y ampliando competencias hasta ahora residenciadas en la VICYT. La creación de esta Vicepresidencia responde al objetivo estratégico de potenciar la valorización del conocimiento y la transferencia científica al entorno socio-económico, en línea con lo establecido por la Ley de la Ciencia 17/2002. La incorporación de los tres Centros Nacionales, con su amplia experiencia en el ámbito de la transferencia, incrementa la actividad del CSIC en este campo, demandando con ello un reforzamiento de la estructura de gestión en este ámbito.

También son órganos directivos las Vicepresidencias Adjuntas, que se sitúan bajo la dirección funcional de las respectivas Vicepresidencias, así como otras unidades creadas por el Consejo Rector.

Por otro lado, el artículo 19 del Estatuto del CSIC recoge las funciones de la Secretaría General (SEGE). Se trata igualmente de un órgano directivo, como también lo son las Secretarías Generales Adjuntas, bajo la dirección funcional de la SEGE.

Asimismo, tienen la consideración de órganos directivos el Gabinete de la Presidencia y las Coordinaciones de Redes Científicas, responsables de la dirección y coordinación de Redes constituidas por investigadores de uno o varios centros o institutos y, en su caso, conjuntamente con investigadores de otras instituciones nacionales o internacionales.

Todos estos órganos directivos ejercen la dirección, planificación, coordinación y seguimiento del conjunto de ámbitos funcionales que definen el objeto del CSIC y que se desarrollan en las funciones definidas en el artículo 5 del Estatuto, así como la gestión asociada al ejercicio de esas funciones.

Para el ejercicio de las respectivas competencias, cada órgano directivo (con excepción de las Coordinaciones de Redes) cuenta con la estructura que recoge la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que debe responder a las necesidades de gestión que las mismas comportan.

El análisis de estas estructuras y su dimensionamiento se realizará más adelante.

Estructura de los institutos

La labor investigadora del CSIC se desarrolla en sus 124 Institutos de Investigación (69 institutos de titularidad propia, 50 de titularidad mixta y 2 asociados). Además de ellos, existen 4 unidades técnicas especializadas, 3 Centros Nacionales, que se integraron en el CSIC en 2021 y cuentan con varias sedes, 10 centros de integración de servicios y 10 Delegaciones Institucionales de ámbito autonómico.

Así como la ORGC centraliza la gestión de las nóminas y la contratación de obras, los Institutos cuentan con las gerencias, órganos de gestión de servicios administrativos y generales, responsables de proporcionar apoyo a la actividad investigadora en el desarrollo de la gestión ordinaria.

Según la Resolución de 29 de noviembre de 2021 del Consejo Rector del CSIC, los institutos, los Centros Nacionales y los centros de integración de servicios –ya sean propios o mixtos– serán clasificados en categorías internas en atención a parámetros objetivos que permitan valorar su actividad científico-técnica, las infraestructuras que tengan adscritas, el volumen de recursos humanos y económicos gestionados y su capacidad de captación de recursos económicos.

La estructura interna de investigación y de apoyo de los institutos está compuesta por las siguientes unidades:

1. Estructura de investigación:
 - a. Grupos de investigación.
 - b. Departamentos, líneas temáticas, áreas, programas u otras estructuras.
2. Estructura de apoyo:
 - a. Unidades de servicios administrativos y generales.
 - b. Unidades de servicios técnicos.

Los institutos cuentan con, al menos, dos departamentos o estructuras equivalentes según su tamaño y especialización temática, salvo excepciones justificadas. Los institutos pueden organizar su actividad de investigación o de apoyo a la investigación a través de sedes territoriales, en los términos previstos en esta norma.

En cualquier caso, todos los institutos y centros de investigación cuentan con una estructura mínima de dirección-gestión: puestos de trabajo singularizados de director y, dependiendo de su clasificación y/o tamaño, uno o dos Vicedirectores (uno de investigación y otro técnico), un Gerente y un Habilitado. Esta estructura no es suficiente en la mayoría de institutos y centros dada su elevada carga de gestión.

Además, todas las Delegaciones institucionales del CSIC en las CCAA deben contar con una gerencia que preste los servicios administrativos necesarios para su funcionamiento y que, en su caso, pueda apoyar y coordinar a las demás gerencias de los institutos y centros de su ámbito territorial. Dada la amplitud de la actuación de estas gerencias (gestión de convenios institucionales, gestión de proyectos europeos y autonómicos, seguimiento de institutos mixtos, seguimiento de las convocatorias autonómicas de financiación de la actividad científica, planificación y ejecución de actividades de cultura científica y divulgación, etc.) necesitan una estructura robusta de personal.

Tipos de personal por su función en el CSIC

A fecha de 30 de junio de 2022, el CSIC cuenta con una plantilla de 13.802 trabajadores distribuidos de forma desigual en las diferentes CCAA (Tabla 6). Estas 13.802 personas se distribuyen entre colectivos: 1) personal científico, 2) personal técnico y 2) personal de gestión, abarcando tanto personal contratado como funcionario. Dentro del colectivo de funcionarios, un 54% son científicos, un 30% desempeña tareas técnicas y un 16% desarrollan actividades de gestión.

Tabla 6. Efectivos por territorio 2022

CCAA	Mujer	Hombre	Total
EXTRANJERO	9	6	15
ANDALUCÍA	1073	1239	2312
ARAGÓN	258	284	542
ASTURIAS	142	109	251
BALEARES	99	106	205
CANARIAS	65	79	144
CANTABRIA	89	90	179
CASTILLA-LA MANCHA	10	11	21
CASTILLA-LEÓN	161	119	280
CATALUÑA	862	977	1839
EXTREMADURA	4	10	14
GALICIA	318	244	562
LA RIOJA	26	17	43
MADRID (*)	2993	2792	5785
MURCIA	146	161	307
NAVARRA	22	18	40
PAÍS VASCO	19	42	61
VALENCIA	597	605	1202
Total	6893	6909	13802

Fuente: elaboración propia. *Incluye 578 efectivos de la ORGC, 373 mujeres y 205 hombres.

Las tres categorías de personal (científico, técnico y de gestión) son igualmente imprescindibles para la consecución de los objetivos del organismo:

- El **personal científico**, tiene por actividad principal la ejecución de investigación a través de proyectos obtenidos, en su mayor parte, en convocatorias de financiación competitiva. Los investigadores realizan crecientemente una importante labor de asesoramiento a la industria, las administraciones públicas y a otros actores, transfiriendo así el proceso y resultados de su investigación al conjunto de la sociedad.
- El **personal técnico** se ocupa esencialmente de la preparación y manejo del equipamiento científico crecientemente sofisticado, así como de la realización de algunas tareas de investigación (por ejemplo, en los laboratorios o buques) o de algunas funciones de apoyo a la investigación (prospectiva y coordinación científica, transferencia del conocimiento, divulgación y comunicación), entre otras muchas actividades. En ausencia de personal técnico, algunas tareas son imposibles de realizar y, en el mejor de los casos, los científicos acaban asumiendo esas tareas (en el supuesto de que posean los conocimientos), lo que implica una merma importante del tiempo dedicado a las tareas científicas.
- El **personal de gestión** acompaña a los investigadores desde el inicio del proceso de investigación y hasta más allá de su finalización. El trabajo de gestión es crecientemente complejo debido a la diversidad de fuentes de financiación y las numerosas convocatorias y las crecientes tareas. Las carencias de personal de administración y servicios implican que el personal investigador tenga que destinar cada vez más tiempo a estas tareas lo que termina siendo un despilfarro de recursos.

A continuación, se analizan la situación y necesidades de los tres colectivos.

2.3. Análisis de Necesidades del Personal Científico y fortalecimiento de la capacidad investigadora

2.3.1. Las necesidades del Personal Científico de turno libre

El personal científico funcionario del CSIC está formado por: los Científicos Titulares (CT) que son AI (Nivel 27), Investigadores Científicos (IC) AI (Nivel 28) y Profesores de Investigación (PI) AI (Nivel 29).

Existen diversos factores que determinan las necesidades de plantilla del CSIC: la negativa evolución histórica de la misma, su marcado envejecimiento, el cumplimiento de los objetivos que el CSIC ha adquirido en las convocatorias de agencias terceras, la necesidad de una masa crítica de científicos suficiente para abordar los retos socioeconómicos actuales y los positivos resultados de la institución, claramente por encima de la media de la ciencia española (en 2021, el CSIC publicó un 67% de artículos el primer cuartil en *Web of Science* (el principal indicador de excelencia científica), frente a la media española de un 54%).¹

En primer lugar, es relevante tener en cuenta que, a diferencia de las universidades, el CSIC no tiene una plantilla de personal laboral fijo dedicado a tareas científicas y este hecho condiciona cualquier reflexión sobre la dotación de plazas de científicos funcionarios. La contratación del personal científico de carácter laboral del CSIC depende de financiación externa (no de convocatorias de OEP) que los científicos captan a través de sus proyectos, sin que el CSIC pueda influir de modo alguno en los recursos que las agencias financiadoras (AEI, ISCIII, las de la UE), o el sector privado, pongan a disposición del sistema de ciencia.

Si se quiere disponer de una organización que como el CSIC realice investigación de manera estable y pueda cumplir la misión establecida en su Estatuto y los objetivos estratégicos recogidos en este Contrato, las administraciones públicas deben realizar dotaciones de personal funcionario previsibles y en una cantidad adecuada a sus necesidades. Sin embargo, esto ha distado mucho de ser el caso en la última década.

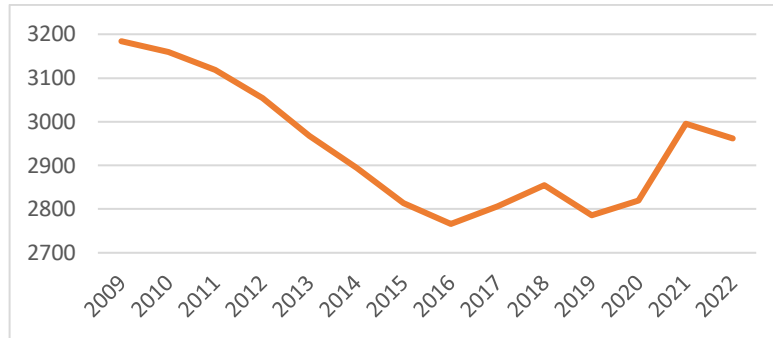
A continuación, se realiza un análisis de la evolución de la plantilla científica del CSIC, distinguiendo entre el personal puramente CSIC y el que aún perteneciente actualmente al CSIC, proviene de los Centros Nacionales, cuyo personal científico prestaba una atención prioritaria a la asistencia técnica a las administraciones públicas. Aunque es pretensión del CSIC establecer sinergias entre todos los científicos, esto tendrá efectos tan sólo a medio plazo. Además, los cometidos del personal científico de los Centros Nacionales en materia de asesoramiento condicionan fuertemente la labor científica que este personal puede desarrollar.

Teniendo en cuenta únicamente el personal CSIC, sin contar con los Centros Nacionales, a pesar del importante incremento de la OEP de los últimos años, el CSIC está lejos de recuperar el personal científico que tenía antes del comienzo de la Gran Recesión en 2010. Los datos muestran que el personal del CSIC en 2022 es todavía inferior al de 2012 (Gráfico 3). Así, el número de científicos comenzó a descender en la década iniciada en 2010 y en 2016 se había perdido más de un 13% de su plantilla científica. La OEP de 2020 establece una clara

¹ Bordons, M.; Morillo, F.; De Filippo, D.; Moreno-Solano, L.; González-Albo, B. La actividad científica del CSIC a través de sus publicaciones (WoS, 2017-2021). Madrid: CSIC, CCHS-IFS, 2022. DOI: <https://doi.org/10.20350/digitalCSIC/15088>

tendencia creciente, pero la plantilla sigue por debajo de los 3.200 científicos que formaban parte de la misma en 2009.

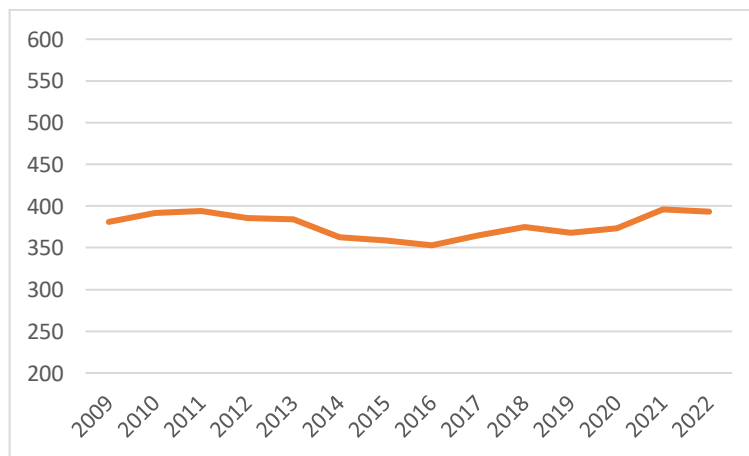
Gráfico 3. Evolución del personal científico funcionario del CSIC (SIN Centros Nacionales) ²



Fuente: Elaboración propia.

La evolución del personal científico de los Centros Nacionales ha sido más estable, oscilando en el periodo 2009-2022 entre los 360 y los 390 efectivos (Gráfico 4). Los Centros Nacionales cuentan con un personal científico escaso en comparación con el CSIC. Gracias a las recientes convocatorias, tras varios años de descenso, el personal actual es similar al existente en 2009.

Gráfico 4. Evolución del personal científico funcionario de los Centros Nacionales³



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el CSIC cuenta con una plantilla de científicos funcionarios muy envejecida, con una edad media superior a los 55,6 años. El envejecimiento es relevante por dos razones fundamentales:

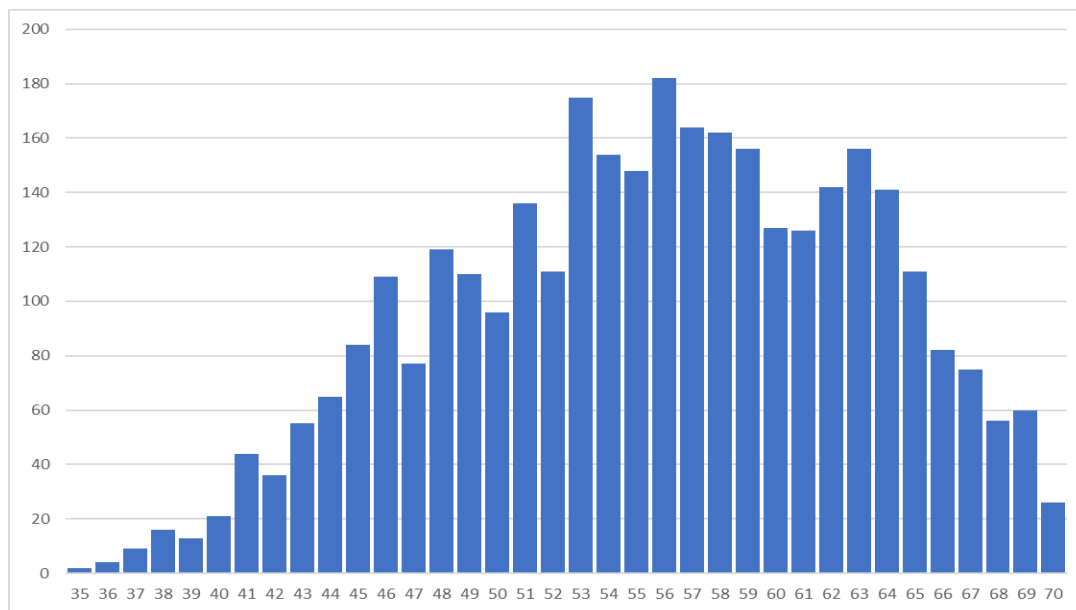
² Este gráfico utiliza los datos de personal a 30/06/2022. No está incorporado el personal funcionario de la escala investigadora que se incorporará en 2023 proveniente de las OEP 2019-2022.

³ Este gráfico utiliza los datos de personal a 30/06/2022. No está incorporado el personal funcionario de la escala investigadora que se incorporará en 2023 proveniente de las OEP 2019-2022.

- La primera es la perspectiva de pérdida de plantilla en los años venideros. De 2023 a 2028, se espera que más de 370 científicos funcionarios, es decir, un 11% alcancen los 70 años, edad en la que tendrán que jubilarse forzosamente. La situación es más preocupante en los años subsiguientes, pues tres años más tarde prácticamente una cuarta parte de la plantilla alcanzará la edad de jubilación forzosa.
- Además, las organizaciones científicas necesitan captar de forma sostenida personal joven que incorpore nuevos conocimientos científicos y tecnológicos, así como metodologías innovadoras e impulso para avanzar hacia las fronteras del conocimiento.

En el Gráfico 5 siguiente aparecen representadas las frecuencias de las edades del personal científico funcionario. Como se ha apuntado anteriormente la edad media de este colectivo es 55,6 años, mientras que la edad mediana es 56 años. Este último dato refleja que la mitad de los científicos tienen una edad por encima de 56 de años y la otra mitad estaría por debajo. Por género, el valor más frecuente, la moda en términos estadísticos, es de 56 años para los hombres y de 53 para las mujeres. La edad media de las mujeres es 55,2 años y la de los hombres de 55,9 años. Llamativamente, el número de funcionarios por debajo de los 35 años es 0.

Gráfico 5. Frecuencias de las edades del personal científico funcionario

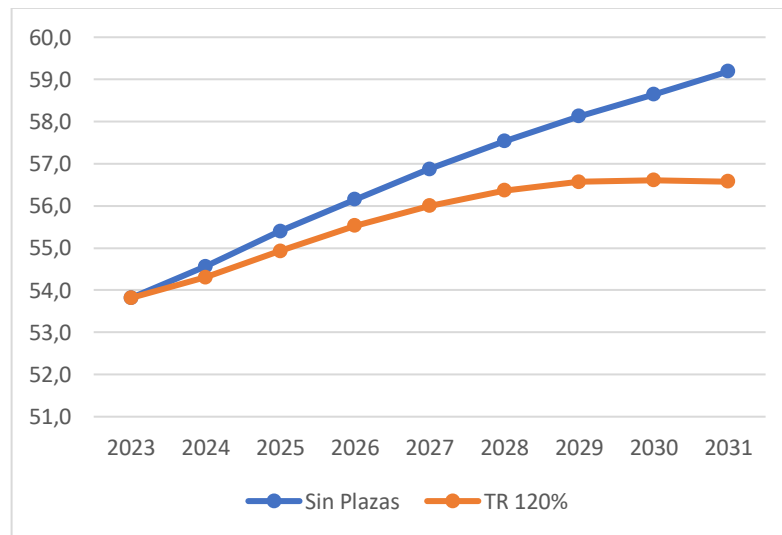


Fuente: Elaboración propia.

La incorporación de científicos a través de las plazas libres de OEP contribuye de forma decisiva a disminuir la edad media de la plantilla de científicos que ocupan puestos estructurales, pero, dada la trayectoria del CSIC en la década de 2010, esto ocurrirá sólo si la tasa de reposición continúa siendo elevada. Así, la tasa de reposición ha sido del 100% entre 2017 y 2019 (ambos inclusive); del 110% en 2020 y 2021, y del 120% en 2022. Para hacerse una idea de la magnitud del problema del envejecimiento en el CSIC, basta proyectar estas tasas a futuro. El Gráfico 6 presenta la evolución de la edad media de los funcionarios científicos en dos escenarios diferentes, teniendo en cuenta las jubilaciones que tendrán lugar en los próximos años. En primer lugar, suponiendo que no se convocase ninguna plaza (i.e. tasa de reposición igual a 0; en color azul), habría un envejecimiento de 5,4 años en 2031. Asumiendo la mejor tasa de reposición de las últimas OEP (120%), el envejecimiento que tendría lugar es de 2,8 años entre 2023 y 2030. Es decir, con una tasa de reposición de 120%, la edad de los científicos funcionarios seguirá aumentando. Por tanto, si se

quiere frenar la tendencia hacia el envejecimiento del personal científico es preciso ofertar plazas adicionales. Para la elaboración de las gráficas se ha tenido en cuenta la edad media de incorporación de las últimas convocatorias libres de científicos (44 años), así como las jubilaciones que se llevarán a cabo en cada una de las anualidades.

Gráfico 6. Evolución de la edad media del personal científico funcionario⁴



Fuente: Elaboración propia.

Además, el tamaño de algunas áreas científicas del CSIC es manifiestamente insuficiente para abordar algunos de los problemas científicos que el CSIC ya está tratando parcialmente y que constituyen asuntos centrales para las sociedades europeas contemporáneas, como por ejemplo las crecientes desigualdades sociales, el problema de los cuidados y el envejecimiento, el desarrollo de la inteligencia artificial, o la ciencia de datos por citar tan solo algunos.

Asimismo, muchas de las ofertas públicas para la atracción del talento, como las convocatorias Ramón y Cajal, implican compromisos de consolidación del empleo, lo que solo puede conseguirse mediante una Oferta de Empleo Público sostenida y creciente. Sin una OEP con estas características, el CSIC es una institución viable en el futuro y, lo que es más grave, tampoco en el corto plazo. Si el CSIC no presenta ante los candidatos de estas convocatorias un compromiso de consolidación creíble, no será capaz de competir por atraer el talento. En el momento actual, y gracias a las convocatorias generosas de empleo público, el CSIC ha vuelto a presentarse como una institución capaz de atraer talento superando la reputación adquirida en la década del 2011 de ser una institución poco confiable en cuanto a la capacidad de estabilización. Para continuar en esta línea, el CSIC debe cumplir los compromisos adquiridos en las convocatorias de Ramón y Cajal o de consolidación de la AEI y ofrecer garantías de estabilización a los científicos que demuestren mérito y capacidad.

Finalmente, el elevado rendimiento científico de la institución, que este Contrato de Gestión se compromete a incrementar, requiere del refuerzo de la plantilla.

⁴ En la elaboración de este gráfico y para los cálculos de las edades medias, se han incorporado a 2023 los funcionarios de las escalas investigadoras de las OEP 2020-2022.

Los argumentos mencionados con anterioridad justifican el incremento de la plantilla de personal científico en los siguientes términos. Para los años 2023, 2024 y 2025 se solicita una tasa de reposición del 120% y junto a ello, será necesario incrementar la OEP en este personal hasta un total de 301, 379 y 355 plazas, respectivamente.

Tabla 7. Plazas de personal científico funcionario que se solicitan para el periodo 2023-2025⁵

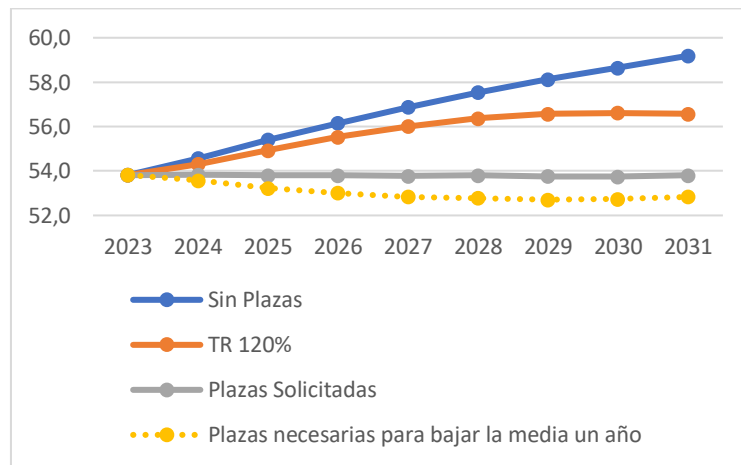
Plazas Científicos	2023	2024	2025
Nuevas Plazas	200	300	300
Jubilaciones (tasa reposición 120%)	101	79	55
TOTAL	301	379	355

Fuente: Elaboración propia.

Con estas solicitudes, y teniendo en cuenta la edad media de los investigadores funcionarios que se han incorporado al CSIC en las últimas ofertas de empleo público, **podemos extrapolar que la edad media de los científicos funcionarios se estabilizará en 53,8 años**, ya que si bien la edad media actual es 55,6 años como antes se ha señalado, durante 2023 se espera que se incorporen más de 800 científicos funcionarios provenientes de las OEP 2020-2022, hecho que hará que la media baje hasta los 53,8 años.

En el Gráfico 7 aparece una extrapolación de la edad media de los investigadores funcionarios en distintos escenarios.

Gráfico 7. Evolución de la edad media del personal científico funcionario⁶



Fuente: Elaboración propia.

Como puede verse en la línea gris del gráfico anterior, con la solicitud de plazas anterior la edad media permanece estable en 53,8. En color amarillo y a modo de ejemplo, se incluye una simulación cuyo fin es calcular cuántas plazas se necesitarían para bajar la media un año (hasta los 52,8), llegándose

⁵ Es importante destacar que en 2023 se incorporarán los científicos de las OEP del 2020-2022. Las plazas que aparecen en esta tabla son las nuevas peticiones para 2023-2025.

⁶ En la elaboración de este gráfico y para los cálculos de las edades medias se han incorporado a 2023 los funcionarios de las escalas investigadoras de la OEP 2020-2022.

a la conclusión que habría que aumentar un 60% el número de nuevas plazas (manteniendo la misma tasa de reposición).

2.3.2. Las necesidades del Personal Técnico de turno libre

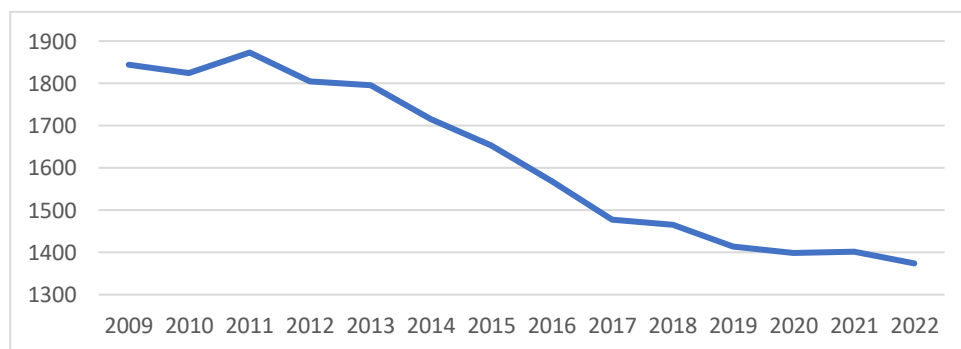
Una de las dos principales demandas y necesidades objetivas de los institutos de investigación, es sin duda el incremento de los técnicos de apoyo. Los técnicos de apoyo a la investigación se subdividen en Ayudantes de Investigación (AYTE) CI NI6-22, Técnicos Especializados (TITE) A2 NI8-26, y Técnicos Superiores Especializados (TISU) AI NI8-30.

Como se ha explicado anteriormente, **la naturaleza de la actividad científico-técnica del CSIC, con su elevado número de laboratorios y sus más de 1.100 servicios científico-técnicos, hace necesario que la plantilla de personal técnico se refuerce.** Sin este personal técnico, los científicos no pueden realizar una gran parte de las tareas que deben desempeñar en laboratorios o buques, por ejemplo. Además, la reciente incorporación de los CCNN y su labor de asesoramiento para la toma de decisiones de las administraciones tiene un muy fuerte impacto en las políticas nacionales y europeas, necesitan contar con un cuerpo de personal técnico de apoyo a la investigación robusto y que pueda dar un servicio integral a los científicos de la institución.

Al igual que en el análisis del personal científico, aquí se distinguirá en el CSIC y los CCNN para entender mejor la pérdida de efectivos experimentada durante los últimos años.

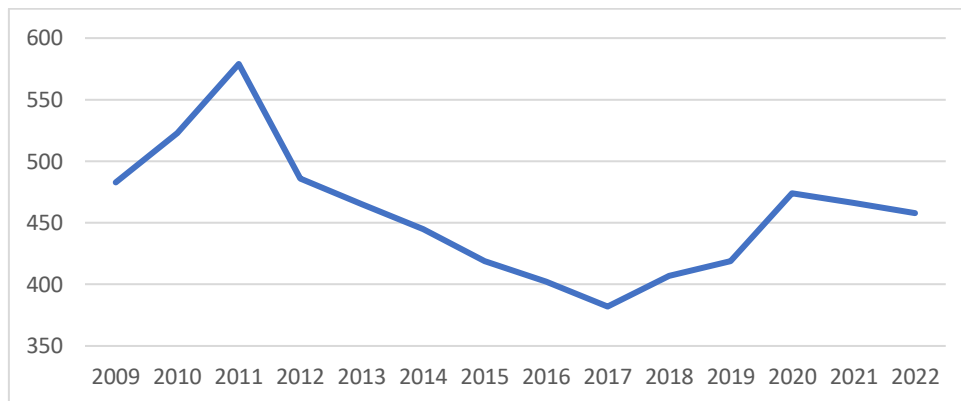
Tanto en el CSIC, como en los CCNN, en 2022 el personal está lejos de alcanzar las cifras de 2010. De forma similar a lo que ocurre con el colectivo de científicos, aunque aún con mayor intensidad, los efectivos de técnicos de apoyo a la investigación del CSIC han ido disminuyendo hasta 2020, perdiendo un 25% de su tamaño. El personal técnico de apoyo a la investigación de los CCNN, por su parte, alcanzó su máximo en 2011 y fue disminuyendo hasta 2017, con un repunte en los últimos años, pero con una pérdida total de efectivos del 10%.

Gráfico 8. Evolución del personal funcionario técnico del CSIC⁷



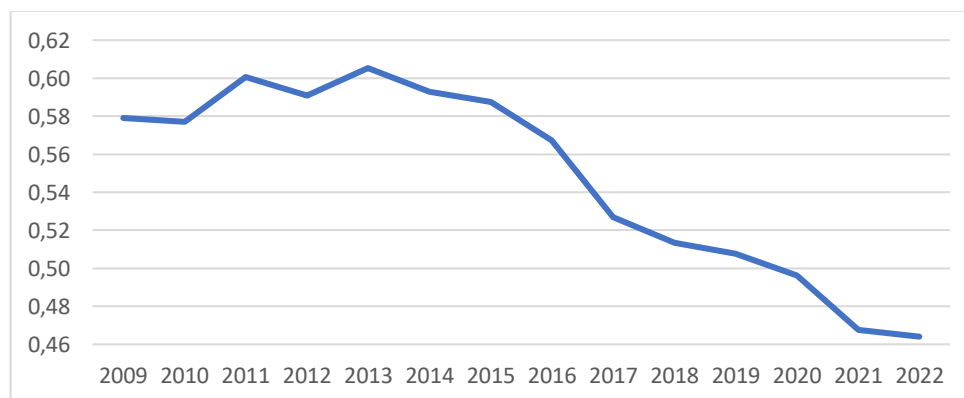
Fuente: Elaboración propia.

⁷ Este gráfico utiliza los datos de personal a 30/06/2022, y no están incorporado el personal funcionario técnico que se incorporará en 2023 proveniente de las OEP 2019-2022.

Gráfico 9. Evolución del personal funcionario técnico de los Centros Nacionales⁸

Fuente: Elaboración propia.

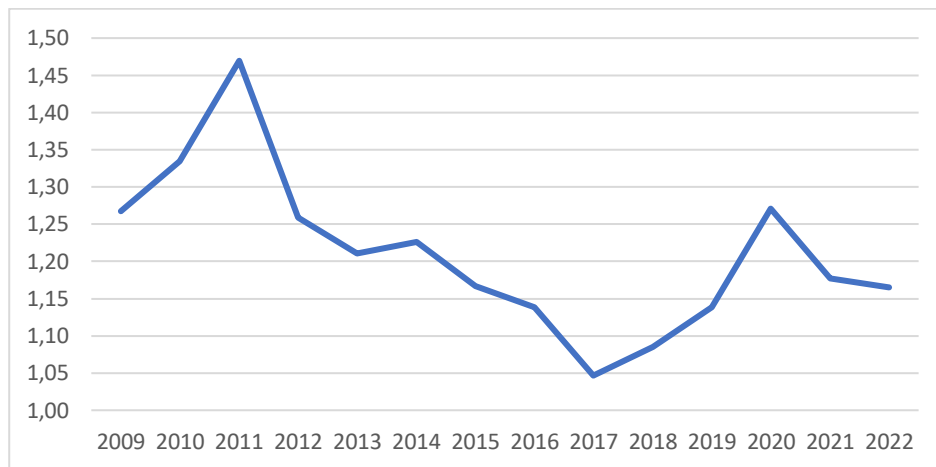
Además, **la cantidad de técnicos de apoyo a la investigación disponibles por cada científico ha ido fluctuando, generando un déficit en términos absolutos.** En 2013, la ratio era de 0,61, es decir, por cada 20 científicos había 12 técnicos. Desde entonces, esta proporción ha ido disminuyendo, alcanzando la ratio de 0,46 en 2022 (es decir, por cada 20 científicos hay 9 técnicos de media). Comparando los valores de 2013 a 2022, en un laboratorio de 20 investigadores se habrían perdido 3 técnicos lo que representa una cuarta parte (Gráfico 10).

Gráfico 10. Evolución de la ratio entre personal técnico y científico del CSIC

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los CCNN, donde necesariamente hay una mayor cantidad de técnicos con el fin de cumplir las tareas que tienen encomendadas, la situación tampoco ha sido favorable. De 2011 a 2022 se ha pasado de una ratio de 1,33 a 1,17, en términos absolutos en un equipo de 20 investigadores se habría reducido el número de técnicos de apoyo a la investigación de 27 a 23.

⁸ Este gráfico utiliza los datos de personal a 30/06/2022, y no está incorporado el personal funcionario técnico que se incorporará en 2023 proveniente de las OEP 2019-2022.

Gráfico 11. Evolución de la ratio entre personal técnico y científico de los CCNN⁹

Fuente: Elaboración propia.

La propuesta de plazas de técnicos de turno libre para los próximos años pretende incrementar la plantilla para poder mantener los servicios científicos técnicos y reforzar las debilitadas estructuras de apoyo a los científicos del CSIC, de modo que se recupere la pérdida de capital humano de los últimos años (mejorando la ratio de personal técnico por científico). Al mismo tiempo, dar respuesta a las muy numerosas labores de asesoría científica demandadas por las diferentes administraciones públicas (MCIN, MAPA, MITECO, entidades autonómicas y locales, etc.) requieren un incremento en la cantidad de técnicos de apoyo a la investigación.

Además de mantener la tasa de reposición de efectivos en un 120%, es necesario incrementar las plazas de personal técnico en las OEP de 2023, 2024 y 2025 hasta alcanzar 305, 394 y 389 respectivamente en esos años.

47

Tabla 8. Plazas de personal técnico de apoyo a la investigación funcionario que se solicitan para el periodo 2023-2025¹⁰

Plazas Técnicos de apoyo a la investigación	2023	2024	2025
Nuevas Plazas	240	360	360
Jubilaciones (tasa reposición 120%)	65	34	29
TOTAL	305	394	389

Fuente: Elaboración propia.

La creación de estos puestos de técnicos de apoyo para el trienio 2023-2025 contribuirá simplemente a garantizar en 2024 una ratio de 0,60, recuperando aproximadamente el valor de 2017 o 2020. S

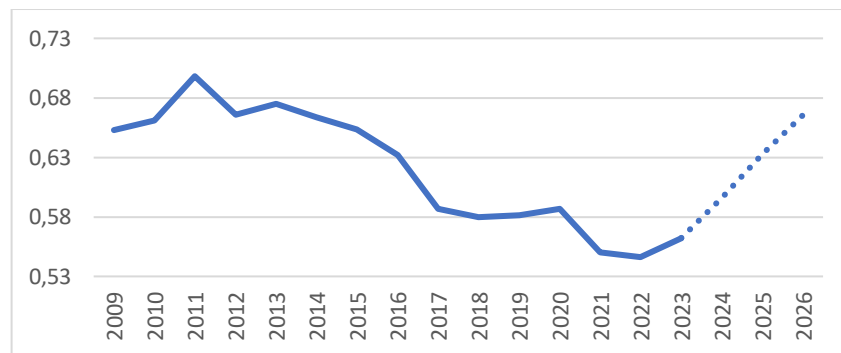
⁹ Este gráfico utiliza los datos de personal a 30/06/2022, y no está incorporado el personal funcionario técnico que se incorporará en 2023 proveniente de las OEP 2019-2022.

¹⁰ Es importante destacar que en 2023 se incorporarán los técnicos de las OEP del 2020-2022. Las plazas que aparecen en esta tabla son las nuevas peticiones para 2023-2025.

olo en 2026 se alcanzaría la ratio de 0,67, es decir que por cada 20 científicos en un laboratorio habría 13 técnicos dando apoyo a su investigación. Este valor se corresponde con el del año 2012, pero sigue estando por debajo del de 2011.

Un incremento de 0,11 sobre el valor máximo de la ratio que existía en 2013, en términos absolutos, en un grupo de investigación de 10 científicos se pasaría de tener 6 técnicos apoyando a los investigadores a 7.

Gráfico 12. Evolución de la ratio entre personal técnico y científico¹¹



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se exponen resumidamente, las plazas solicitadas para personal científico como personal técnico para el trienio 2023 a 2025 (en las cantidades se han incluido las plazas correspondientes a una tasa de reposición del 120%):

Tabla 9. Plazas de personal científico-técnico que se solicitan para el periodo 2023-2025

OEP	2023	2024	2025
Científicos	301	379	355
Técnicos de apoyo a la investigación	305	394	389

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3. La importancia y necesidad de las promociones en el Personal Científico y Técnico

La promoción forma parte del “conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad” que define la carrera profesional del personal investigador, según la Ley de la Ciencia.

En los últimos 12 años, las oportunidades de promoción, determinadas por las plazas incluidas en las OEP, han sido muy reducidas, tanto en las escalas científicas como en las escalas técnicas. Aunque en las plazas de científicos se ha mejorado en las ofertas de los últimos 2 años, como se verá a continuación, existe aún una importante bolsa de personal promocionable. Las plazas de promoción para el personal técnico han sido más limitadas aún.

¹¹ En la elaboración de este gráfico y para los cálculos de las ratios se han incorporado a 2023 los científicos y técnicos funcionarios de las OEP 2020-2022.

La OEP de promoción para personal científico de 2022 son excepcionales dentro de la serie histórica (Tabla 10) y lo mismo ocurre con la oferta de plazas para personal técnico en 2021 y 2022 (Tabla 11).

Tabla 10. Número de plazas de promoción OEP personal científico (2010-2022)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Promoción de CT a IC	23	10	0	16	20	50	50	72	70	80	93	125	276
Promoción de IC a PI	17	8	0	8	10	20	20	25	25	40	49	65	96

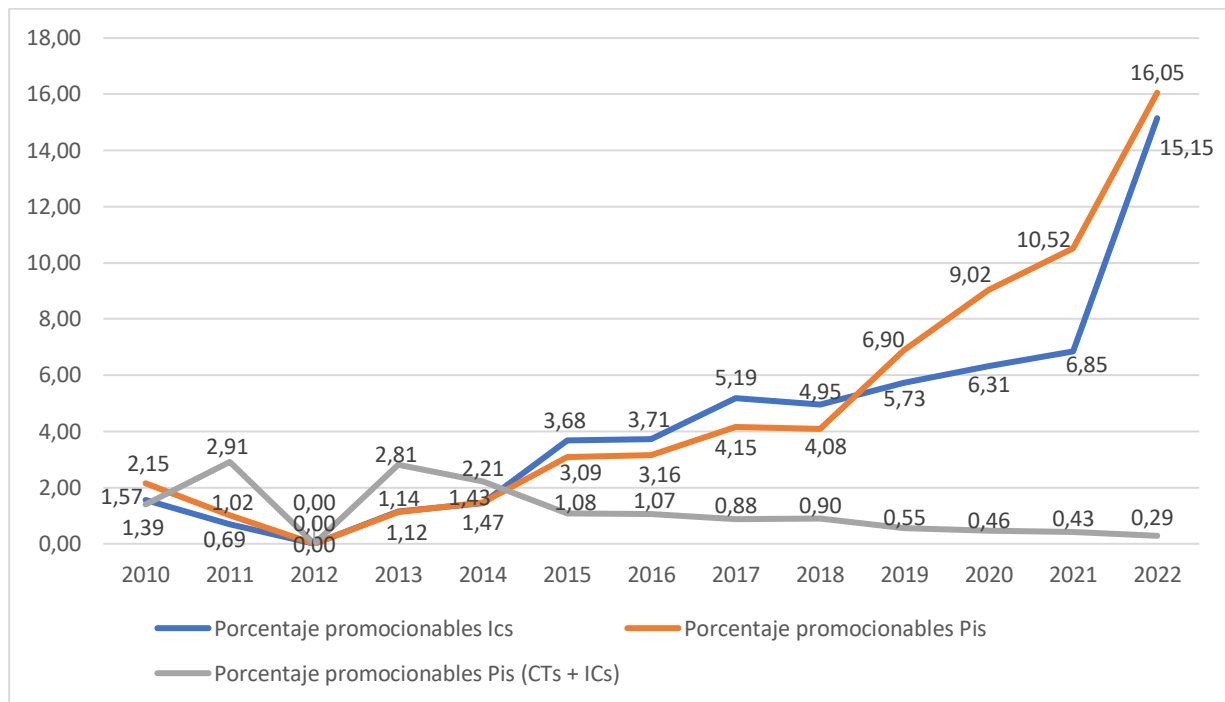
Fuente: Elaboración propia. Nota: Se convocaron conjuntamente las correspondientes a 2017 y 2018; y 2019 y 2020.

Tabla 11. Número de plazas de promoción OEP desde escalas técnicas OEP

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CT Promo	2	2	-	3	-	10	10	8	10	10	17	25	25
TISU Promo	-	-	-	-	-	-	20	10	10	10	18	25	29
TITE Promo	15	4	-	-	-	10	10	15	15	10	21	25	29
AYTE Promo	12	3	-	-	-	-	10	30	30	12	17	30	29

Fuente: Elaboración propia. Nota: Se convocaron conjuntamente las correspondientes a 2017 y 2018; y 2019 y 2020.

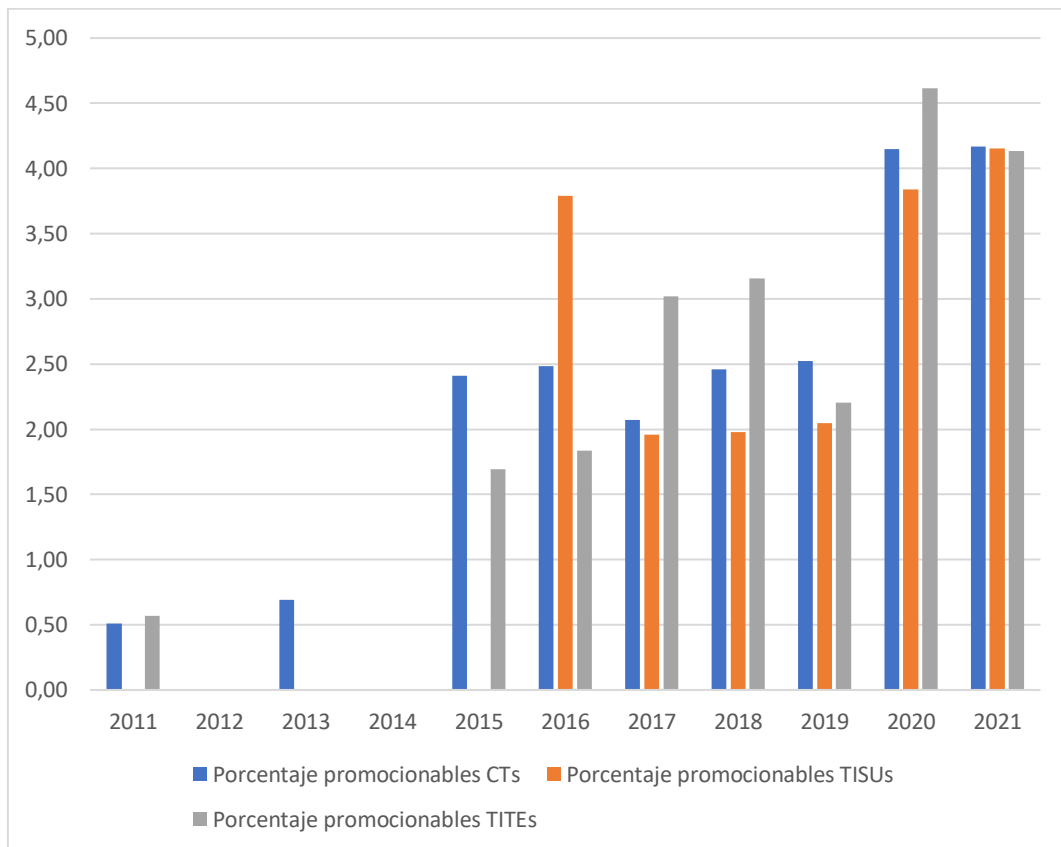
El porcentaje de promocionables sobre el total posible, en relación a la escala inmediatamente inferior, es muy bajo tanto para científicos como para técnicos (aunque la pauta es mucho más acusada para estos últimos) como muestran los Gráfico 13 y Gráfico 14. En el caso de los científicos, dado que la OEP en turno de promoción permite que los posibles demandantes de promoción procedan de otras escalas y cuerpos externos al propio CSIC, los porcentajes son todavía inferiores a lo que muestran los datos recabados tanto para científicos como para técnicos.

Gráfico 13. Porcentaje promocionables sobre el total posible (científicos)

Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico 13 muestra que el incremento significativo en el número de plazas de promoción disponibles sólo se ha producido en las OEP de los últimos años (desde 2020 para PI y desde 2021 para IC). La pauta es similar para técnicos, aunque moviéndose en porcentajes inferiores, como muestra el Gráfico 14.

Gráfico 14. Porcentaje promocionables sobre el total posible (técnicos)



Fuente: Elaboración propia. Nota: elaboración propia: Promocionables son el porcentaje de científicos que pueden obtener promoción desde la escala anterior.

El personal científico del CSIC necesita, de media, 10,2 años para promocionarse (en el período 2010-2018). Es decir, se promocionan pocas personas y las pocas que lo hacen tardan mucho tiempo en hacerlo. El escaso tamaño de la oferta de plazas de promoción no ofrece oportunidades adecuadas al personal investigador del CSIC. Los años de media que un investigador, sea científico o técnico, tiene que pasar antes de poder promocionar se alarga considerablemente (y es muy superior a lo que ocurre en el entorno europeo).

Tabla 12. Media de años de permanencia en las escalas anteriores antes de promocionar (medidas sobre los resultados de cada OEP)

ESCALA A LA QUE SE PROMOCIONA Y ESCALAS ANTERIORES	OEP									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Media
PI	6,5	5,1		5,6	7,9	10,0	9,8	10,7		9,1
IC	6,5	5,1		5,6	7,9	10,0	10,1	10,8		9,1
CT							4,3	3,9		4,1
IC	8,5	5,5		8,9	9,0	11,1	12,3	13,3	9,7	11,7
CT	8,5	5,5		8,9	9,0	11,1	12,3	13,3	9,7	11,7
CT	2,7	6,1		4,0		7,2	9,4	12,1	3,0	8,3
TISU	2,7	6,1		4,0		7,2	9,4	12,1		8,6
TITE									3,0	3,0
TISU		3,2					10,7	11,4	4,8	10,2
TITE		3,2					10,7	11,2	5,1	10,2
AYU								14,8	4,0	9,4
TITE	3,9	5,8				8,5	9,8	10,0	2,1	7,8
AYU	3,9	5,8				8,5	9,8	10,0	2,1	7,8
AYU	4,4	4,7					9,7	12,5		9,1
AUX	4,4	4,7					9,7	12,5		9,1
Total general	6,4	5,3		7,5	8,6	10,2	11,0	12,2	4,6	10,2

Fuente: elaboración propia. La medición del número de años se hace a fecha de toma de posesión. Los últimos datos disponibles son los referidos a la OEP de 2018.

Las escasas y tardías promociones ocasionan crecientes disfunciones en la organización.

- La más obvia es que constituyen un elemento de desmotivación y resentimiento respecto a las legítimas expectativas de carrera que sanciona la Ley de la Ciencia. No hay que olvidar que se trata de un proceso de promoción competitivo.
- Además, se trata de una de las demandas más importantes y serias del personal científico y sobre todo técnico. En particular, el personal de las escalas técnicas (i.e. TISU) enfrenta, en la promoción a escalas científicas (i.e. CT), la competencia de doctores funcionarios de otras escalas (por ejemplo, profesores titulares de universidad) lo que limita sus posibilidades y dificulta, por tanto, la función esencial de las promociones de facilitar el desarrollo de la carrera profesional.
- La falta de oportunidades de promoción pone al CSIC en una posición de desventaja frente al sistema más previsible que ofrecen las universidades. Inevitablemente, también, escasas oportunidades y carencia de expectativas pueden tener un efecto desmotivador, particularmente evidente entre el personal técnico que, en los casos dónde encuentra alternativas, puede optar por abandonar el CSIC.
- La escasez de plazas de promoción ha propiciado una pauta de comportamiento muy reseñable: las personas que reúnen los requisitos legales optan por presentarse a los concursos de acceso de turno libre de la escala superior como vía indirecta para obtener una promoción. Los datos muestran una pauta ligeramente incremental, pero en valores muy significativos. El porcentaje de solicitantes que ya pertenecen a una escala del CSIC (Científicos Titulares) que, en vez de optar por las escasas plazas de promoción, opta por presentarse a las de turno libre para promocionar a Investigador Científico es notable (6% en 2016; 12% en 2017; 9% en 2018 y 21% en 2019-2020) y con un porcentaje de éxito ocasionalmente alto (50% en 2017, o 75%

en 2018). En las convocatorias de turno libre para Profesor de Investigación, las cifras también son muy notables (50% en 2016; 27% en 2018 y 32% en 2020) aunque el porcentaje de éxito es bastante más bajo (50% en 2016).

Tabla 13. Solicitudes de científicos de escalas técnicas en plazas de turno libre

	2015	2016	2017	2018	2019-2020
N.º funcionarios escalas científicas que se presentan a turno libre IC	0	1	2	8	87
N.º funcionarios escalas científicas que obtienen plaza en turno libre IC	0	0	1	6	2
N.º Solicitantes IC turno Libre	7	17	17	91	421
% Solicitantes escalas científicas sobre total	0%	6%	12%	9%	21%
% éxito solicitantes escalas científicas*	0%	0%	50%	75%	2%
N.º funcionarios escalas científicas que se presentan a turno libre PI	0	1	0	7	31
N.º funcionarios escalas científicas que obtienen plaza en turno libre PI	0	1	0	0	4
N.º Solicitantes PI turno libre	2	2	0	26	98
% Solicitantes escalas científicas sobre el total	0%	50%	0%	27%	32%
% éxito solicitantes escalas científicas*	0%	50%	0%	0%	13%

Fuente: Elaboración propia. *calculado como número de solicitantes de este grupo (esto es, funcionarios escalas científicas OPI) que obtienen la promoción.

El hecho de que personas que ya están en el CSIC intenten promocionarse usando las plazas de turno libre en vez de utilizando la vía de las plazas de promoción interna es legítima, pero afecta profundamente a la capacidad del CSIC de atraer a nuevo personal y a que la tasa de reposición actúe efectivamente para impedir la merma de efectivos.

La mejora de las expectativas de promoción es un instrumento clave para motivar al personal investigador. Y la motivación de los investigadores y su involucración activa es, a su vez, imprescindible para el éxito de este Contrato de Gestión. Así, un número notable de los objetivos estratégicos identificados dependen inevitablemente de la acción de los investigadores: los indicadores de todo el Reto Global Impacto en este Contrato de Gestión resultan de la actividad de los mismos. Lo mismo ocurre en los objetivos A1 y A2 (Reto Desafíos científico); B2, B4 y B5 (Reto Talento); D1 y D5 (Reto Internacionalización); E3, E4 y E5 (Reto Confianza).

La Presidencia del CSIC solicitará, en el marco de cada Oferta de Empleo Público de los próximos 3 años, un número de plazas de promoción igual al porcentaje medio de los últimos 3 años (2020-2022). El número de plazas estará calculado sobre el número de potenciales solicitantes de la escala inmediatamente inferior a 31 de diciembre, una vez deducido el número de los que no cumplen el requisito legal de 2 años de antigüedad en el puesto. El indicador fijado en este Contrato de Gestión en relación a las promociones (Tabla 14) es la reducción de un año en la permanencia en la escala anterior y se estima que el número de plazas calculado con esta fórmula garantizará esa reducción.

Tabla 14. Número indicativo de plazas de promoción para personal científico y técnico solicitadas periodo 2023-2025

ESCALA DE PERSONAL	2023	2024	2025
PI	70	75	80
IC	140	145	150
CT	40	40	40
TISU	40	40	40
TITE	40	40	40
AYU	40	40	40

Fuente: Elaboración propia.

Los órganos de gobierno del CSIC buscarán que las comisiones de selección de las plazas de promoción **valoren ítems adicionales** más allá de aquellos considerados canónicos en la investigación (por ejemplo, publicaciones, proyectos, etc.) en línea con Ley de la Ciencia (Ley 17/2022), con objeto de incidir en la importancia de las actividades de transferencia y cultura científica. Haciéndose eco de esta orientación, dos de los objetivos del Plan Estratégico del CSIC y Retos Globales de este Contrato de Gestión (esto es: *Aumentar nuestro **IMPACTO** científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con un énfasis interdisciplinar y Consolidar la **CONFIANZA** de la sociedad en el CSIC y promoviendo su implicación con la Ciencia*) hacen hincapié en la importancia de las actividades de transferencia y difusión (que son, a su vez, objeto de los Proyectos *Transfiere (1.4.2.D)* y *Difunde (1.4.2.E)*). Modular los requisitos valorables en la promoción para subrayar otros aspectos encaja, por lo tanto, con la orientación dada por el legislador a la ciencia en España.

2.3.4. Tecnólogos: plazas libres y promociones internas

Dentro del articulado de la ley de la ciencia apareció la figura de los tecnólogos como escala superior dentro del personal técnico funcionario al servicio de los OPI. De acuerdo con la Disposición adicional sexta 4., el personal funcionario perteneciente a la escala de tecnólogos tendrá encomendadas las funciones que supongan especial exigencia y responsabilidad para desarrollar tareas de dirección de equipos humanos, valorización del conocimiento, formulación de iniciativas tecnológicas y de innovación, o estudio, inspección o supervisión en instalaciones científicas o técnicas, en sus especialidades respectivas dentro de las distintas actividades que constituyan la finalidad específica del Organismo. La propia actividad científico-técnica del CSIC y la necesidad de que exista una carrera técnica dentro de la propia institución, hace necesario que muchos de nuestros centros vayan incorporando gradualmente a profesionales técnicos con ese plus añadido de exigencia y responsabilidad. Sin embargo, hasta la OEP del 2021 y 2022 no se han convocado plazas en esta escala, y a principios de 2023 se espera que aparezcan publicadas las primeras convocatorias de este cuerpo. En el caso del CSIC hay asignadas 49 plazas, 34 plazas de turno libre y 15 de promoción interna. Este proceso selectivo se lanza por primera vez y servirá como prueba piloto para futuras convocatorias.

Tanto para que el CSIC tenga mejores capacidades científico-técnicas (RETO GLOBAL C Aumentar el IMPACTO científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con énfasis en enfoques interdisciplinares), como para que sea una institución atractiva para el desarrollo de la carrera técnica (RETO GLOBAL B. Atraer y retener el mejor TALENTO profesional científico, técnico y de gestión), es necesario que se aumente el número de tecnólogos en las próximas OEP. Se plantea como objetivo que en el trienio 2023-2025 se convoquen plazas de tecnólogos libres hasta alcanzar un 10% del personal técnico de apoyo funcionario actual del CSIC. Descontando las 34 plazas ya asignadas, deberían convocarse 149 plazas libres. Por otro lado, la proporción de plazas de promoción interna

de la OEP 2021 y 2022 frente a las libres es de un 44% y manteniendo este valor, se solicita convocar 66 plazas de promoción interna. La distribución sería la siguiente.

Tabla 15. Plazas de tecnólogos que se solicitan para el periodo 2023-2025

Plazas de Tecnólogos	2023	2024	2025
Plazas Libres	50	50	49
Plazas Promoción interna	22	22	22

Fuente: Elaboración propia.

Con esta propuesta en 2026 se podría contar con un cuerpo de tecnólogos de 264 personas (aproximadamente dos por centro del CSIC) y de acuerdo con la proyección de plazas de técnico (ver Tabla 9) , se llegaría a tener en la plantilla del CSIC a un tecnólogo por cada 12 técnicos de apoyo.

2.4. Análisis de Necesidades del Personal de Gestión y Personal TIC: Fortalecimiento de la Capacidad Gestora de la Organización Central, Plan de Gerencias y de Sistema

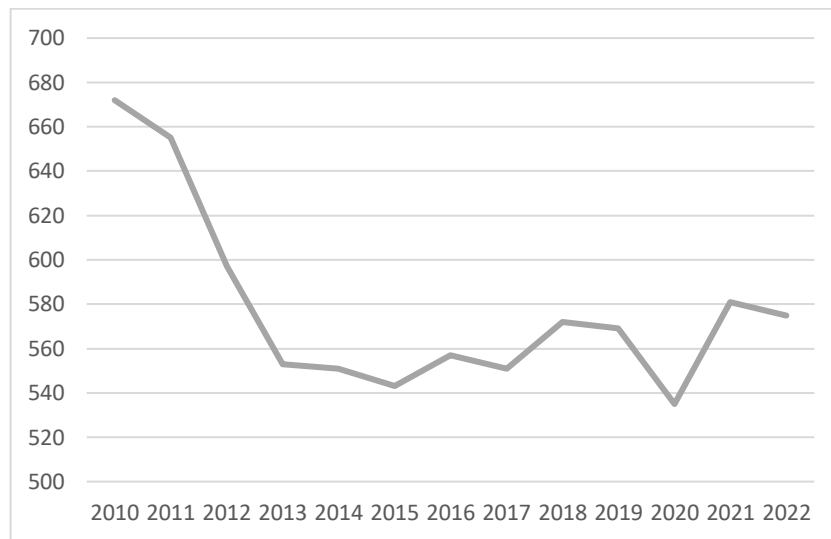
55

A continuación, se analiza la situación del personal de gestión, tanto en la organización central del CSIC como en las gerencias de los centros e institutos, como del personal TIC. Además, se propone un plan de actuación para cada caso.

2.4.1. Personal de gestión en la Organización Central: análisis de las cargas de trabajo y plan de fortalecimiento de su capacidad

Análisis de las cargas de trabajo y la evolución del personal de la Organización Central

El personal total que presta sus servicios en la Organización Central (de aquí en adelante **ORGC**) ha disminuido en términos globales desde 2010 perdiéndose más de 100 trabajadores y existe un claro riesgo de que algunas unidades acaben perdiendo el personal que necesitan para que sean operativas. Esta pérdida de masa crítica en las diferentes unidades ha sobrecargado el sistema de forma que el CSIC está perdiendo gradualmente su atractivo como lugar de trabajo (el personal abandona la institución debido a las largas jornadas de trabajo, el constante estrés y/o la falta de competitividad salarial).

Gráfico 15. Total de personal en la ORGC

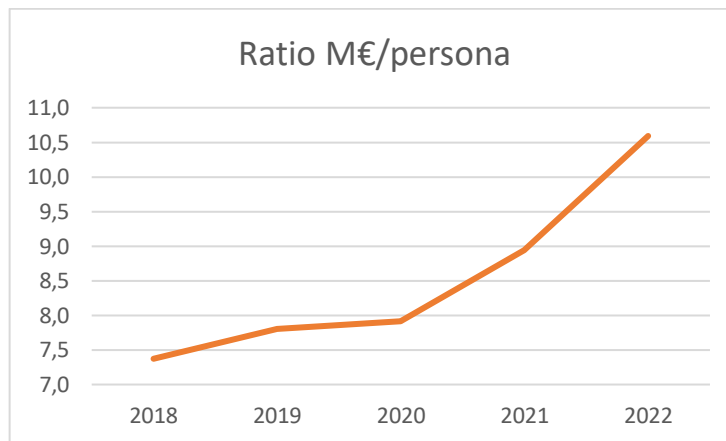
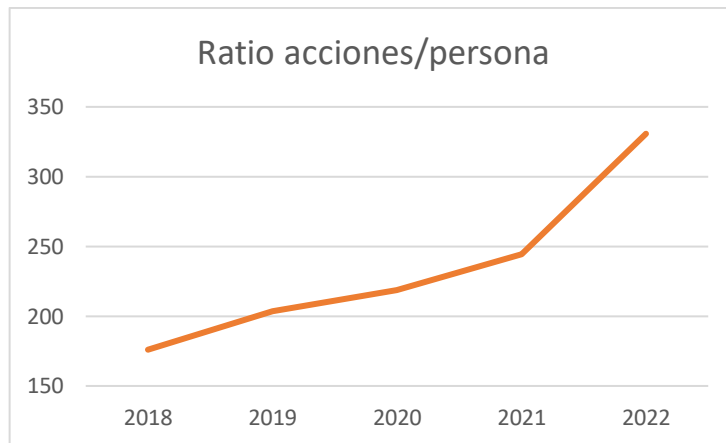
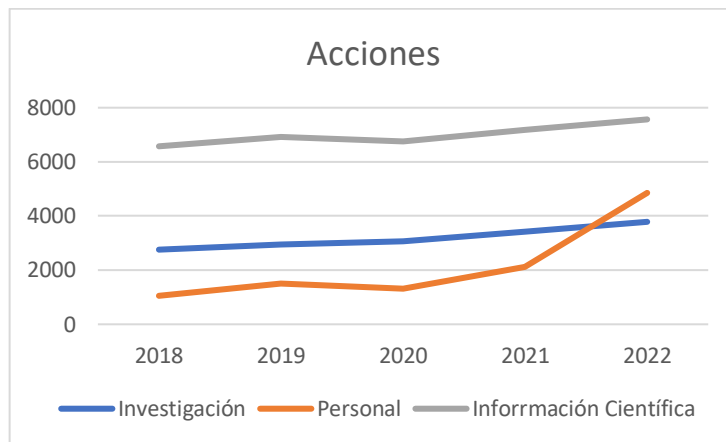
Fuente: Elaboración propia.

Además del análisis que figura a continuación en relación con cada una de las unidades que compone la ORG, desde recordarse que el CSIC está asumiendo retos organizativos que suponen un fuerte desafío para la organización, como la integración de los tres Centros Nacionales (casi 1.800 personas) y todas sus conocidas carencias de gestión, sin apenas refuerzo financiero o de personal.

Igualmente, aunque pueda parecer un desafío menor en comparación con el anterior, el diagnóstico realizado pone de manifiesto necesidades acuciantes para una institución de investigación relacionadas con la evaluación de sus propios programas. El CSIC carece de una Unidad de Inteligencia, Planificación y Evaluación estable y hasta ahora realiza estas tareas de forma esporádica, en muy buena medida por las significativas carencias de personal del resto de las unidades de la organización central, que solo pueden destinar alguna persona temporalmente al desarrollo de esta importante tarea. La entrada en vigor del Contrato de Gestión y la existencia de un plan estratégico que requiere evaluación plurianual y revisiones anuales hacen imprescindible la existencia de esta unidad.

Por lo que se refiere a las unidades de la ORGC, cualquiera de los indicadores que se analizan reflejan una creciente sobrecarga de trabajo.

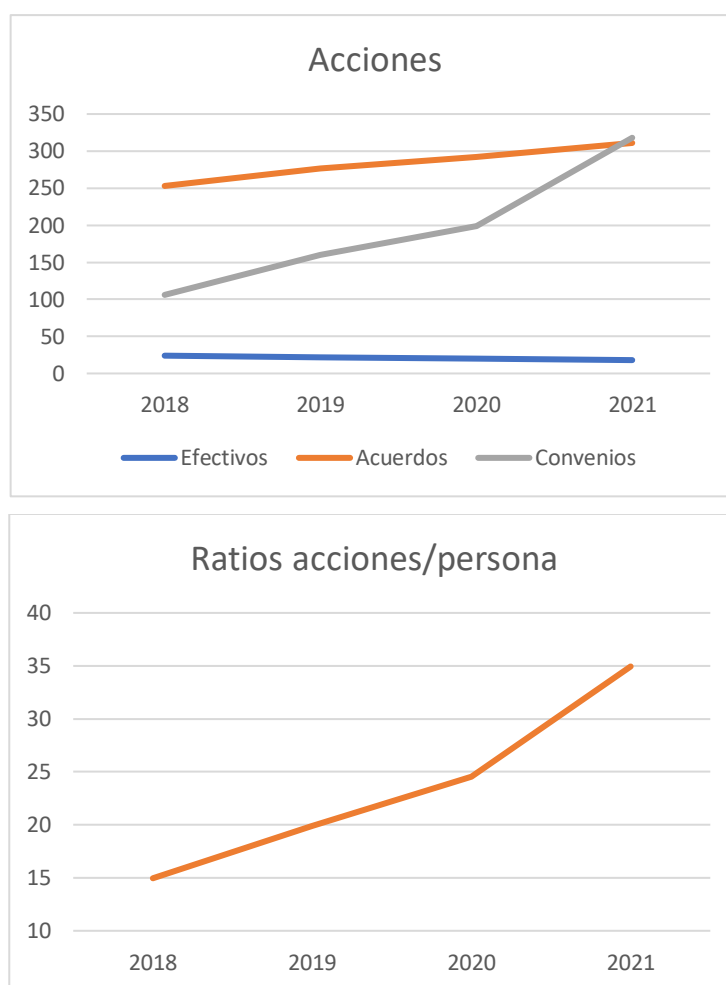
El análisis de la evolución de las distintas tareas asociadas a la **Vicepresidencia de Investigación Científica y Técnica (VICYT)** muestra como la ratio de acciones por persona ha crecido un 80% en el periodo 2018-2022, mientras que el personal ha pasado de 59 efectivos a 49 en ese periodo (Gráfico 16). Para mostrar dicha tendencia, las diferentes tareas se han agrupado en tres categorías: investigación (proyectos de ámbito estatal y autonómico, proyectos internos, convocatorias internas y externas de pequeño y gran equipamiento); personal (convocatorias Ramón y Cajal y Juan de Cierva, gestión OEP científico-técnicos, contratos JAE, contratos predoctorales); e informes (científico-técnico, premios, servicios científico-técnicos, gestión grupos de investigación, gestión de registros científico-técnicos de conciencia). Por otro lado, el análisis de la gestión de fondos procedentes de proyectos de ámbito estatal y autonómico muestra un incremento de un 43% en los ingresos totales (en millones de euros) en ese período.

Gráfico 16. Evolución de carga de trabajo en la VICYT

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la evolución de la carga de trabajo de la **Vicepresidencia de Organización y Relaciones Institucionales (VORI)** muestra también un incremento de tareas, a la vez que un descenso del personal. El indicador utilizado en este caso es la realización de convenios y acuerdos con todo tipo de entidades, principal actividad mensurable desarrollada en esta unidad. Tras la entrada en vigor de la ley 40/2015, la Vicepresidencia ha debido adecuar todos sus convenios a la nueva normativa, además de negociar un número creciente de instrumentos al estar centralizada esta competencia que antes ejercían los ICU de forma descentralizada. El Gráfico 17 ilustra el crecimiento de esta actividad en términos absolutos, a la par que la plantilla de personal ha experimentado un progresivo declive. El resultado es que el número de instrumentos completados por persona se ha incrementado significativamente (figura derecha). Desde 2017, este incremento es del 150%.

Gráfico 17. Evolución de carga de trabajo en la VORI



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de la **Vicepresidencia de Relaciones Internacionales (VRI)**, que llegó a desaparecer temporalmente durante el período más álgido de la crisis iniciada en 2010 y se encuentra todavía en proceso de gradual recuperación, la situación es similar a las de las otras Vicepresidencias (Gráfico 18). Las responsabilidades asumidas por persona (gestión de proyectos del Programa Marco de la Unión Europea, así como de, otros proyectos europeos, las convocatorias propias y los convenios

internacionales), así como los millones de euros gestionados por persona han crecido de forma significativa en los últimos años. Así, en el periodo 2018-2022, la media de millones de euros gestionados por persona de la unidad ha crecido en un 31%.

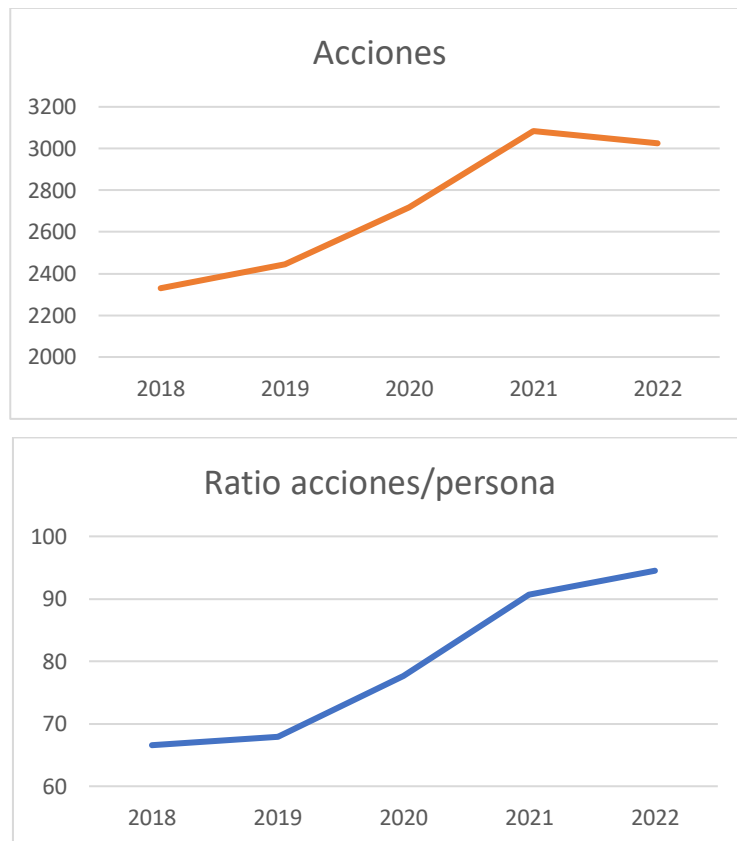
Gráfico 18. Evolución de carga de trabajo en la VRI



Fuente: Elaboración propia.

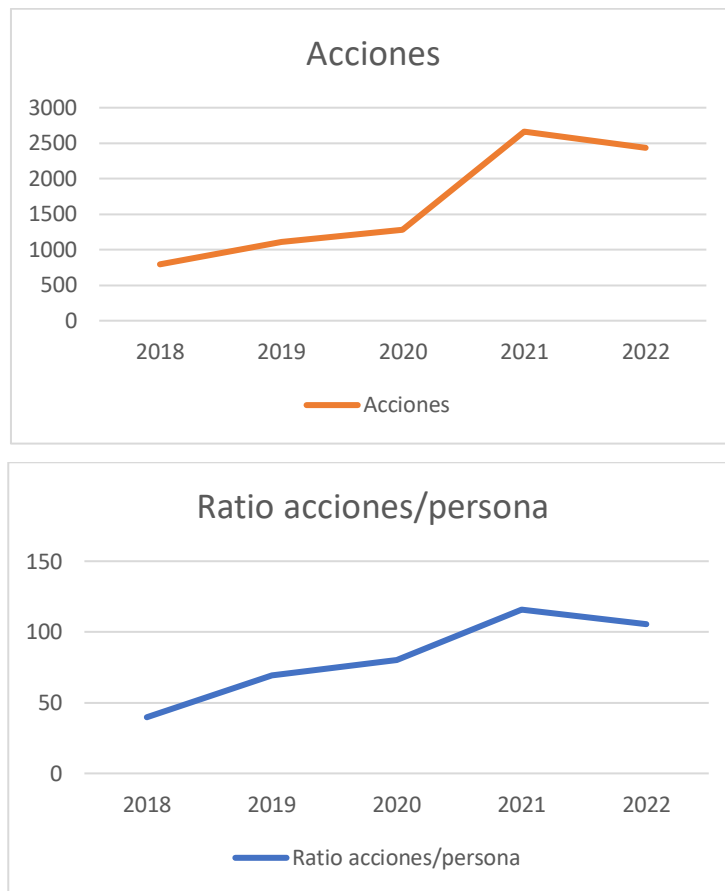
Del mismo modo la **Vicepresidencia de Innovación y Transferencia (VIT)** ha visto cómo con un personal prácticamente estable en torno a los 34 efectivos, ha incrementado el número de acciones desarrolladas (protección, cartera tecnológica, EBT, contratos e informe de ventas) de forma que el incremento en las acciones ha sido del 44% desde 2017 (Gráfico 19).

Gráfico 19. Evolución de carga de trabajo en la VIT



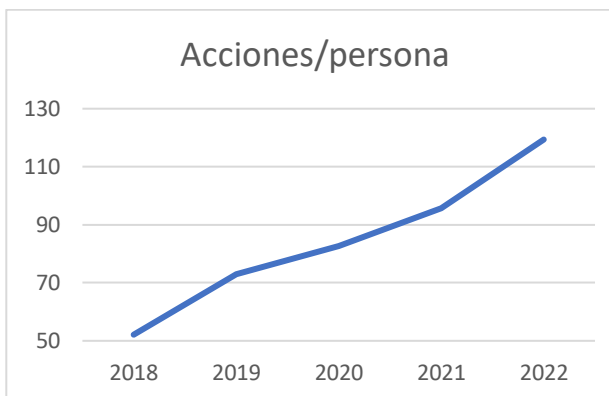
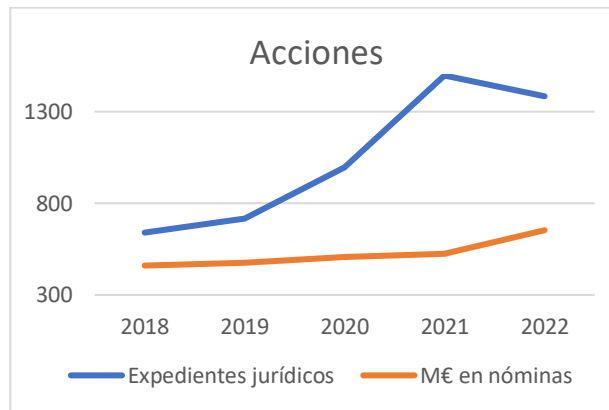
Fuente: Elaboración propia.

En este periodo, el **Gabinete de la Presidencia (Gabinete)** ha contado con un número de efectivos promedio de 20, sin grandes fluctuaciones. Dentro de sus tareas están fundamentalmente las que se enmarcan dentro de los departamentos de protocolo, ética, comunicación y la unidad de coordinación y asistencia técnica (UCAT). Sus tareas son variadas: desde la organización de eventos científicos, secretaría de reuniones de órganos de gobierno y asesores, nombramientos y ceses de cargos directivos, coordinación de preguntas parlamentarias, acciones de comunicación, así como evaluaciones éticas y resolución de conflictos entre muchas otras. En el Gráfico 20 puede observarse como desde 2018 las acciones a cargo de las distintas unidades de gabinete se han multiplicado por 3 y la ratio de acciones por personas ha experimentado un incremento de un 165%.

Gráfico 20. Evolución de carga de trabajo en Gabinete

Fuente: Elaboración propia.

La Secretaría General (SEGE) ha tenido en media unos 320 efectivos con pequeñas fluctuaciones, pero la carga de trabajo se ha ido incrementando en los últimos años de manera muy significativa. Los expedientes de obras han subido un 77%, los de Oficialía Mayor se han multiplicado por 3, los jurídicos se han doblado y los millones de euros en nóminas han crecido un 42% (Gráfico 21). **Si contabilizamos la ratio de acciones por persona el incremento es del 129%, mientras que los millones de euros en nóminas han crecido un 32%.**

Gráfico 21. Evolución de carga de trabajo en la SEGE

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, el análisis anterior pone de manifiesto que, en los últimos años, todas las unidades han multiplicado su trabajo, pero no han reforzado su personal, o incluso han experimentado una reducción en sus efectivos. Esto tiene claros efectos, no solo en la pérdida de atractivo como lugar de trabajo, sino también en la merma de capacidades de la organización para atraer más recursos para la financiación de la investigación.

Propuesta de refuerzo de la capacidad gestora de la organización central

La situación hace necesario el refuerzo de la ORGC de modo que disponga de capacidad estructural que soporte y apoye la labor científico-técnica del CSIC. El número de plazas que se solicitan para la ORGC se refleja en la Tabla 16.

Tabla 16. Plazas para la ORGC que se solicitan para el periodo 2023-2025

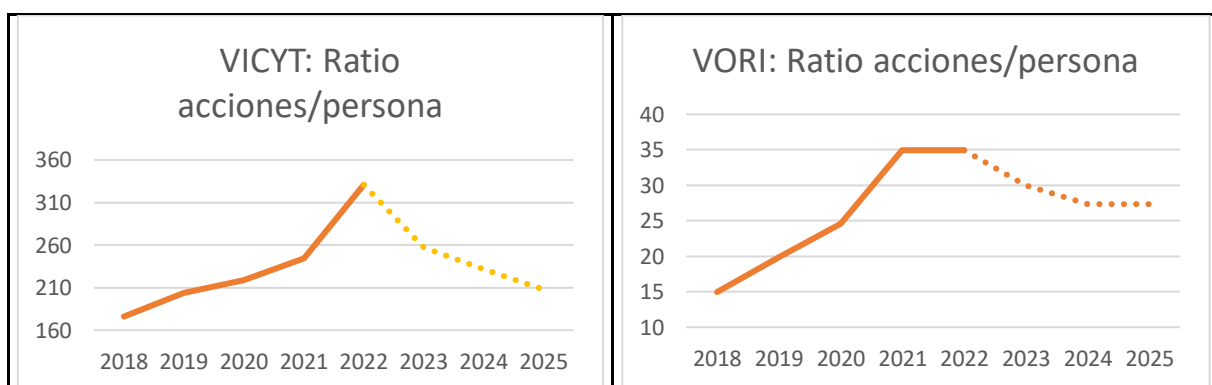
Plazas Nuevas	2023	2024	2025
ORGC	80	59	58

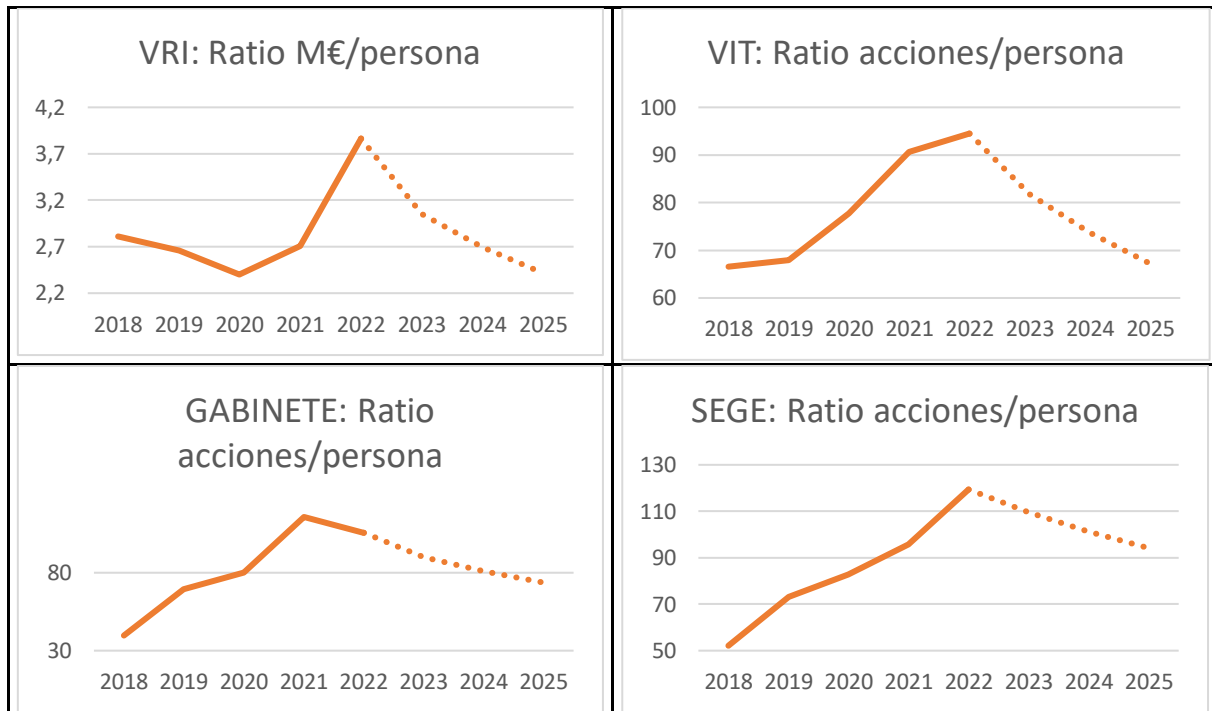
Fuente: Elaboración propia.

La cobertura de estas plazas haría posible que las acciones identificadas en cada una de las unidades (VICYT, VORI, VRI, VIT y SEGE) pudieran atenderse manteniendo dicho volumen de actividad constante. En particular, en el caso de la VICYT aliviaría la carga de trabajo por persona un 37%, quedando al nivel de 2019 (valor que ya es incluso un 15% más alto que el existente al inicio de la serie en 2018). En VORI ocurre algo similar: se recuperarían aproximadamente los valores de 2020, aliviando la enorme carga de trabajo actual en un 31%, pero quedando todavía un 61% por encima de la de 2018. Para la VRI las nuevas plazas permitirían volver a la carga de trabajo de 2020. Similarmente la VIT podría recuperar las cargas de trabajo de 2018. Gabinete bajaría su ratio de tareas en un 30%, siendo en cualquier caso un 85% superior a las de 2018. Para la SEGE con el nuevo personal las tareas bajarían un 21%, quedando sin embargo un 80% por encima del dato de 2018.

Finalmente, con las incorporaciones descritas (Gráfico 22) sería posible afrontar el volumen de actividad actual, atender al desafío de la integración de los tres Centros Nacionales y avanzar hacia el desarrollo de los planes y programas planteados en el presente Contrato de Gestión.

Gráfico 22. Evolución de las tareas de las distintas unidades de la ORGC





Fuente: Elaboración propia

2.4.2. Personal de gestión en los Institutos y Centros del CSIC: análisis de necesidades y plan de refuerzo

64

Análisis de la situación de las gerencias de los Institutos y Centros

Como ya se explicado, la gestión del CSIC se lleva a cabo en la organización central de la institución en Madrid y en las gerencias de los centros repartidos por todas las CCAA, Bruselas y Roma.

Antes de describir las necesidades de personal de las gerencias, existen una serie de elementos de contexto que pueden ayudar a anticipar algunas necesidades de la institución. Estos elementos son: los cambios en la gestión de la ciencia incluidos en la nueva ley de la ciencia y en el desarrollo de la actividad científica de frontera en la actualidad; la escasez y el envejecimiento de los recursos humanos; la incorporación de los Centros Nacionales al CSIC y la necesidad de atender a la integración científica y de gestión del personal de dichos centros; la dispersión territorial del CSIC y la diversidad de los centros en el territorio; el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución y en particular su proyecto de acompañar a los ICU hacia la excelencia y el incremento sustantivo de las actividades de transferencia hacia las empresas, las administraciones públicas y la sociedad en su conjunto.

En primer lugar, Ley de la Ciencia de 2022 introduce cambios sustantivos respecto al modo en que se ha de realizar la gestión científica. La nueva norma modifica la disposición adicional undécima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima. Subvenciones y ayudas

3. La justificación de las ayudas públicas y subvenciones concedidas por los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, con independencia de la cuantía de las mismas, podrá efectuarse mediante la modalidad de cuenta justificativa simplificada a que se refiere el artículo 75 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, aprobado mediante Real Decreto 887/2006,

de 21 de julio, salvo que en las correspondientes bases reguladoras se estableciera otra modalidad de justificación.

Dicha justificación será objeto de comprobación por muestreo por el órgano concedente en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 75 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; en el caso de que en el muestreo se detecten deficiencias en los justificantes analizados, los resultados obtenidos se aplicarán a toda la cuenta justificativa para determinar el importe de subvención correctamente aplicada y para exigir, en su caso, el reintegro correspondiente. Las bases reguladoras podrán concretar la forma de generalizar las conclusiones del muestreo en caso de que la cuenta justificativa deba presentarse estructurada en capítulos o conceptos de gasto.

El muestreo y demás actividades de comprobación económico-administrativa de las actividades subvencionadas de dichas entidades en el caso de que los beneficiarios de las referidas ayudas o subvenciones sean Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o fundaciones, consorcios y demás agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Administración General del Estado que estén sometidos al control financiero permanente de la Intervención General de la Administración del Estado, se regirá por lo dispuesto en el párrafo anterior y podrá realizarse por órganos internos de dichas entidades, siempre que se garantice su debida separación de los órganos gestores de cada ayuda y en los términos que se establezcan en las bases reguladoras. Del resultado del examen se dará cuenta al órgano concedente a los efectos oportunos.

Esta disposición aliviará de manera significativa la gestión de las Agencias Financiadoras (como la Agencia Estatal de Investigación) pero supondrá una importante sobrecarga de gestión para los OPI como el CSIC (a quién se traslada la responsabilidad de auditar la justificación de los proyectos), además de la necesidad de adecuación de su estructura y aplicaciones informáticas.

Asimismo, como ya se ha explicado en este documento, la gestión de la ciencia es crecientemente compleja en términos de la captación de recursos, la gestión del desarrollo de los proyectos y la justificación económica y científica ante una pluralidad de entes financiadores de todo el mundo, cada uno con sus características y procedimientos propios. A medida que el CSIC se internacionaliza, las exigencias de gestión crecen también de manera clara. En 2022, el CSIC fue la tercera institución europea en captación de recursos de las convocatorias europeas teniendo en cuenta su financiación.

En segundo lugar, uno de los principales lastres del CSIC es la escasez de personal de gestión y de personal TIC en términos relativos y absolutos. El personal de gestión y de TIC es muy escaso en términos comparados y su refuerzo es la principal demanda del personal investigador, ya que sin este personal el CSIC no puede ser competitivo. Mientras las instituciones del entorno científico internacional cuentan con una ratio entre el personal de investigación y el de gestión que se aproxima al 80/20, esa relación se sitúa en el 87/13 en el CSIC. Es decir, que, en un centro de tamaño medio con un personal de 150 efectivos, en el Max Planck de Alemania, por citar un ejemplo, habría 30 trabajadores dedicados a la gestión, mientras que en el CSIC contaríamos tan solo con 20, una tercera parte menos. En la actualidad, solo el 13% del personal del CSIC, menos de 1.900 personas, atienden a la crecientemente compleja gestión de la actividad científica.

Tabla 17. Efectivos por área de actividad 2022

EFFECTIVOS POR ÁREA DE ACTIVIDAD	N.º DE EFFECTIVOS	%
CIENTÍFICOS	4.492	33
TÉCNICOS	7.424	54
GESTION	1.886	13
TOTAL	13.802	100

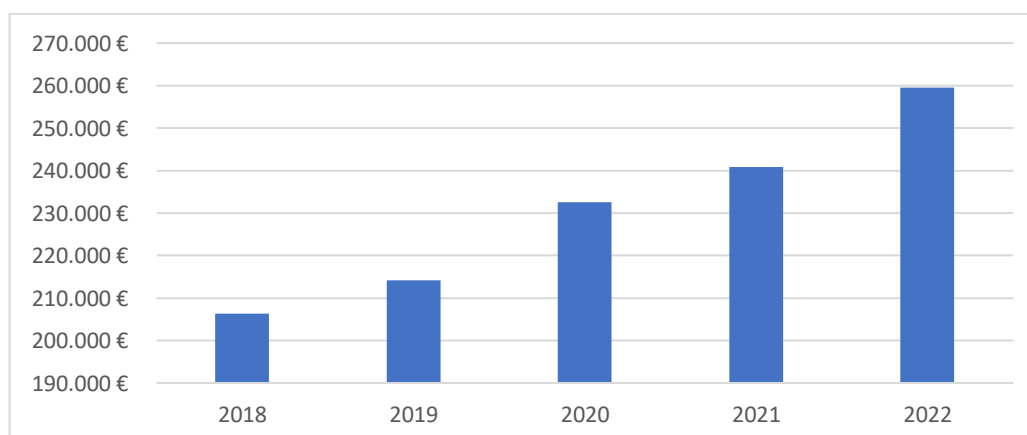
Fuente: Elaboración propia.

El desequilibrio entre el porcentaje de personal de investigación y el de gestión es muy significativo. lo cual limita la capacidad de atraer recursos económicos adicionales para la investigación y gestionarlos de manera eficiente. El personal de gestión y el de TIC participan intensamente en todas las fases de la gestión de la ciencia: identificación de oportunidades de financiación, apoyo al diseño de proyectos, captación de recursos, gestión ordinaria (compras, contratos, viajes, desarrollo y gestión de aplicaciones, mantenimiento de webs de proyectos, mantenimiento de cerca de 30.000 ordenadores), desarrollo y justificación de proyectos, etc. Las últimas Ofertas de Empleo Público han estado especialmente enfocadas en tratar de revertir la pérdida de personal de Escalas de personal científico y técnico y no en los Cuerpos Generales, creando así un desequilibrio en la estructura de la organización.

El 40% de los recursos de la institución (389 millones en 2022) procede de la obtención de proyectos que es imposible atraer sin los investigadores, pero tanto la captación de esos recursos como su aplicación para el desarrollo de la actividad investigadora depende de manera directa del personal TIC y de gestión. La ausencia de este personal hace que el CSIC sea ineficiente y pierda capacidad competitiva. Esto produce que el personal de investigación, los científicos y los técnicos, hayan visto incrementada de manera exponencial sus responsabilidades en tareas de gestión de sus propios proyectos, tareas para las que no están preparados y que les obligan a dejar en un segundo plano su responsabilidad científica, teniendo que ocupar incluso puestos de gerencia o de habilitados pagadores en algunas ocasiones. Además, se incrementa el riesgo de errores, la falta de adecuado seguimiento de los proyectos y los significativos daños reputacionales derivados de una gestión deficiente. Las limitaciones actuales afectan también a otros aspectos de la gestión de la actividad investigadora en relación con las administraciones públicas y las empresas, como la formalización de contratos de investigación y/o transferencia, la preparación de solicitudes de patentes, las actividades de valorización y transferencia de conocimiento, etc.

El problema se agudiza porque en los últimos años la captación de fondos por parte del CSIC se ha incrementado. La captación de fondos obtenidos competitivamente de empresas, agencias financiadoras de la UE o las administraciones españolas, o de contratos y encargos de administraciones y empresas se ha incrementado de forma importante (incluso sin tener en cuenta los fondos procedentes del PRTR que pueden considerarse excepcionales). De hecho, si en 2018 cada gestor manejaba de media algo más de 200.000 euros de ingresos procedentes de proyectos competitivos, en la actualidad gestiona un 25% más.

Gráfico 23. Ingresos competitivos por cada persona de gestión (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia.

La gestión de los ICU y de su actividad investigadora descansa en las gerencias, que en la actualidad cuentan con una estructura muy fragilizada. La situación de las gerencias de los centros es particularmente grave, puesto que la relación entre el número total de efectivos y el personal de las gerencias no llega al 7%, y más del 42% de los centros territoriales no alcanza este porcentaje (ver anexo I). Volviendo al ejemplo anterior, en un centro del CSIC con 150 trabajadores, el personal de gerencias estaría en torno a los 10 efectivos.

Tras un análisis detallado de todas las gerencias del CSIC, resulta claro que estas carecen de los efectivos necesarios para llevar a cabo las tareas que deben asumir. Tal afirmación se puede constatar en el anexo II, donde se incluye la tipología de efectivos con la que cuenta cada una de las gerencias.

Para poder mantener y eventualmente incrementar el volumen de actividad científica y conseguir que estos fondos sean adecuadamente gestionados, los Institutos del CSIC deben contar con una estructura robusta de personal de gestión que responda con eficacia, prontitud y probidad a las necesidades del personal investigador y que proporcione el apoyo necesario para el desarrollo de la actividad científica.

El reto que debe afrontar el CSIC en los próximos años es el de replantear el modelo de gestión de sus institutos para hacer frente a una serie de importantes retos. La investigación científica precisa de un aparato de gestión que apoye al personal investigador en el diseño de proyectos (identificación de convocatorias nacionales e internacionales, tanto contratos como proyectos, resolución de dudas administrativas, ayuda en la cumplimentación de procedimientos, recopilación de documentación administrativa, elaboración de los presupuestos, etc.), la ejecución de los procesos (compras, contratación, organización de eventos, viajes, entre otras muchas tareas) y el seguimiento de los proyectos, tarea que con frecuencia se dilata en el tiempo durante años.

El personal del CSIC presenta una media de edad elevada, que en 2022 alcanzaba los 53,66 años, siendo especialmente elevada en los subgrupos A1 (54,56 años) y C2 (54,64 años). Esto supone una amenaza a la estabilidad de los recursos humanos del CSIC, pues se vislumbran años de jubilaciones masivas que pueden poner en peligro el correcto funcionamiento de la organización si no se compensan con la entrada de nuevo personal.

Las jubilaciones y las características de las OEP perjudicarán más aún la ratio entre personal de investigación y gestión. El número de jubilaciones previstas en el periodo 2022-2027 alcanza las 1.521, siendo el colectivo más afectado el de personal científico (881), seguido del personal técnico (345) y del resto de personal (295). Sin embargo, teniendo en cuenta las tasas de reposición para el personal investigador (120%) y de los cuerpos generales (100%), así como la asignación de puestos de los cuerpos generales en las Ofertas de Empleo Público, es la parte de gestión la que verá más directamente afectada por la pérdida de efectivos dada la dificultad para su reposición.

En tercer lugar, como otras organizaciones similares en el contexto europeo, el CSIC cuenta con numerosos centros distribuidos por todo el territorio nacional, en todas las CCAA, y las características de estos centros en términos de tamaño o actividades científicas y técnicas son dispares. El porcentaje de personal propio del CSIC que se encuentra trabajando fuera de la Comunidad de Madrid es superior al 58% del total, aproximadamente 8.017 empleados a cifras de 30 de junio de 2022.

Aunque en determinadas Comunidades Autónomas, el CSIC está teniendo dificultades para cubrir sus puestos de gestión, la dispersión territorial contribuye también a acercar la ciencia a la sociedad y a generar empleo y actividad socioeconómica en todo el territorio nacional. En un contexto de creciente preocupación por el equilibrio territorial y la firme voluntad de los poderes públicos por revertir los procesos de despoblación y garantizar el desarrollo de todas las zonas del país, el CSIC plantea reforzar su estructura en el territorio.

Propuesta de refuerzo de las Gerencias de los Institutos y Centros

Tras el análisis pormenorizado de las actuales estructuras y de la situación de cada una de las gerencias, el Proyecto Gerencias tiene como objetivos:

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

Para alcanzar estos objetivos se plantean los siguientes programas de actuación:

- a) Configuración progresiva de unidades gerenciales desconcentradas y más fuertes que den servicio a dos o más institutos, de forma similar al funcionamiento de los actuales centros de integración de servicios.
- b) Mejora de la configuración de los principales puestos de las unidades gerenciales (gerentes y habilitados), de manera más acorde con sus funciones y su grado de responsabilidad.
- c) Creación de nuevos puestos en las unidades gerenciales para incrementar la relación entre el total de efectivos de los institutos y el personal de aquellas, dotándolas de la estructura necesaria para garantizar la continuidad en el desarrollo de su actividad.
- d) Cobertura de los nuevos puestos a través del nombramiento de funcionarios interinos mientras los puestos de funcionarios puedan ser cubiertos con funcionarios procedentes de las ofertas de empleo público.

El desarrollo detallado de estos programas se planteará a partir de la estrategia que se presenta a continuación.

a) Creación de unidades gerenciales que den servicio a varios institutos de investigación, sin que esto suponga necesariamente la concentración del personal en un instituto

Para conseguir unas gerencias acordes a la carga de trabajo y al nivel de responsabilidad requerido es necesario dotar a las mismas de estructuras robustas que les permitan proporcionar el necesario apoyo a la investigación.

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

Partiendo de esta premisa y con objeto de conseguir una utilización más efectiva de los recursos existentes se propone la creación de unidades gerenciales compartidas entre dos o más institutos, agrupando recursos y sin necesariamente concentrar a su personal en el mismo instituto.

A la hora de establecer esta agrupación se tendrá en cuenta la ubicación de los institutos en la misma provincia y localidad o localidades próximas, y con la misma institución cotitular para los institutos de titularidad mixta, para constituir unidades gerenciales homogéneas y similar volumen de carga de gestión. En este sentido, se plantea la agrupación de los institutos actuales en unidades gerenciales comunes, de forma que se consigan reducir las gerencias a un número aproximado de 62, la mitad de las existentes actualmente. La agrupación planteada se incluye en el anexo III.

De esta manera se conseguiría incrementar la relación entre el total de efectivos y el personal de gestión, aunque no todavía en la proporción necesaria para alcanzar la ratio mínima pretendida, por lo

que esta medida debe complementarse con el refuerzo de los equipos administrativos que conforman las gerencias mediante la creación de nuevos puestos de trabajo.

b) Mejora de la configuración de los principales puestos de las gerencias

Los puestos de gerente y habilitado deben tener una configuración ajustada a su nivel de responsabilidad, haciéndolos más atractivos, lo que mejoraría su cobertura y la estabilidad en los mismos. Por las tareas que los gerentes realizan y el grado de responsabilidad asumido, los puestos de gerente deberían tener un nivel de complemento de destino 28. No obstante, con la existencia de estos puestos se limitaría mucho su capacidad de cobertura a nivel territorial, ya que solo podrían ser ocupados por funcionarios de los grupos A1. La ocupación de estos puestos sería por tiempo muy limitado, por la necesaria promoción de estos funcionarios a puestos de niveles superiores. Por ello, aunque por el grado de responsabilidad los puestos de gerente deberían tener un nivel de complemento de destino 28, para disponer de más oportunidades que garanticen la cobertura de estos puestos a los que puedan acceder tanto funcionarios A1 como A2, se plantea que todos los puestos de gerente sean del grupo A-A2 de nivel de complemento de destino 26, y con un complemento específico de 14.650,44€ anuales. Al ser el 26 el máximo nivel al que podrían optar los funcionarios del grupo A2, se garantizaría una estabilidad mínima de los funcionarios que accedan a estos puestos, circunstancia que está lejos de producirse en estos momentos.

Tabla 18. Puestos a modificar en las Gerencias

Tipo de actuación	N.º	Denominación puesto actual	Denominación del nuevo puesto	CE actual	CE nuevo puesto	Coste mínimo aprox. (€)
MODIFICAR PUESTOS	41	Gerente Instituto A (N26)	Gerente A1A2N26	12.290,88	14.564,20	93.206
	19	Gerente Instituto B(N24)	Gerente A1A2N26	7.050,12	14.564,20	178.393(*)
	2	Gerente Instituto C (N22)	Gerente A1A2N26	6.413,68	14.564,20	22.428(*)
	41	Habilitado pagador A2C1 (N22)	Habilitado pagador A2C1N22	5.991,02	6.701.24	29.119
	18	Habilitado pagador A2C1 (N20)	Habilitado pagador A2C1N22	5.991,02	6.701.24	33.317(*)
	3	Habilitado pagador C1C2 (N18)	Habilitado pagador A2C1N22	5.435,78	6.701.24	9.409(*)
TOTAL	124					365.872

Fuente: Elaboración propia. (*) Incluye la diferencia de complemento de destino.

También deberían modificarse las características de los puestos de habilitación, todos ellos con nivel de complemento de destino 22 y específico de 6.257,30€. Actualmente 43 de estos puestos tienen NCD 20, incluso 18, con específicos, también para los N22, que apenas superan los 5.800€. La nueva configuración de los puestos de gerente y habilitado se llevaría a cabo mediante la modificación de los puestos actualmente existentes, incrementando los niveles de CD y CE, con el consiguiente ahorro en el coste de la modificación. Los puestos que se modifican son los que se recogen en la Tabla 18.

c) Creación de nuevos puestos en las estructuras gerenciales

La unificación de gerencias y la mejora de las características de un número importante de sus principales puestos no sería suficiente para conseguir unas estructuras estables y lograr que la relación entre el total de efectivos y el personal de gerencia en los ICU se sitúe al menos en el 10%.

El nuevo modelo gerencial que se plantea y que reduce a la mitad el número de gerencias, debe contar con la siguiente estructura mínima:

- Gerente funcionario A1-A2, N26, C.E. 14.650,44€.
- Habilitado pagador A2-C1, N22, C.E.: 6.257.30€:
- Un responsable de prevención de riesgos laborales de nivel intermedio.
- Personal de apoyo. Cada gerencia debe contar al menos con:
 - Un gerente suplente N24 o N26.
 - Un habilitado suplente N18 o N20.
 - Dos responsables de gestión de proyectos A2, N24 o A2-C1, N22.
 - Un responsable de contratación, compras e inventario A2 o C1 en función de la dimensión de los centros.
 - Un responsable de gestión de personal.
- Personal administrativo de apoyo C1, N18, N20 y N22, en número adecuado en función del total de efectivos.
- Al menos un responsable de mantenimiento en cada una de las gerencias: Personal Laboral M1-M2, especialidad mantenimiento.
- Personal TIC de apoyo (el diagnóstico, análisis y estructura TIC se recoge en el Plan Estratégico SISTEMAS).

Además de garantizar una mínima promoción del personal, con esta estructura se limita en lo posible que este personal tenga que concursar fuera del centro donde ocupa puesto.

Del análisis detallado de cada una de las futuras gerencias se ha establecido la necesidad de creación de 355 puestos de personal funcionario adicionales de apoyo a la gerencia para alcanzar la estructura aquí expuesta. En el anexo IV se indica la distribución total por centros y tipo de personal solicitado.

La distribución del total de los 355 puestos de nueva creación se plantea en un horizonte temporal de tres años, según figura en la siguiente tabla.

Tabla 19. Distribución anual de la creación de puestos

Año	2023	2024	2025
Puestos	217 (61%)	69 (20%)	69 (19%)

Fuente: Elaboración propia.

Completa este planteamiento el personal laboral de mantenimiento, que en la actualidad alcanza la cifra de 40 en el conjunto de centros. En la Oferta de Empleo Público de personal laboral correspondiente al ejercicio 2019, cuyo proceso selectivo se está desarrollando actualmente, se han convocado 35 puestos para los centros territoriales del CSIC. En caso de que se cubrieran todas las plazas convocadas, sería necesario contar además con al menos 20 efectivos más (con un coste aproximado de 600.000€).

d) Solicitud de incorporación de efectivos a las estructuras gerenciales

Se solicitará el mismo número de efectivos que puestos creados procedentes de las OEP de cuerpos generales de la AGE (cuerpo de gestión y cuerpo general administrativo) y de la OEP de personal laboral de la AGE. En tanto se resuelvan las correspondientes ofertas de empleo público, se solicitará autorización para cubrir las vacantes creadas con funcionarios interinos.

La implantación del nuevo modelo de unidades gerenciales compartidas se llevará a cabo de una manera progresiva, atendiendo a las circunstancias concretas de cada una de las actuales gerencias que se integran en cada unidad gerencial, teniendo en consideración para ello el subgrupo profesional de pertenencia de las personas que están ocupando los puestos de Gerente y Habilitado.

La puesta en funcionamiento de cada unidad gerencial conllevará la adopción del conjunto de medidas que integran el Proyecto Gerencias y que se han definido previamente (modificación de los puestos de Gerente y Habilitado, creación de nuevos puestos, y cobertura con funcionarios interinos en tanto esos puestos son cubiertos de forma definitiva por OEP), en la medida en que en cada caso sea necesario por el volumen de gestión de los institutos incluidos en la unidad gerencial y los recursos disponibles por parte de las gerencias que se integran en la nueva unidad gerencial.

La implantación progresiva del nuevo modelo persigue garantizar la adecuada atención de las necesidades de gestión de los institutos sin solución de continuidad, sin que conlleve ningún perjuicio para quienes en cada momento estén desempeñando las funciones gerenciales y sin que suponga para ningún centro una merma en sus actuales capacidades de gestión.

En una primera fase se crearían las unidades gerenciales en institutos cuyas gerencias a integrar no cuenten con puesto ocupado de Gerente y Habilitado, o que dispongan de un solo puesto ocupado de cada tipo, de modo que quien lo ocupe pueda acceder al nuevo puesto. En cualquier otro caso se esperará a que alguno de los puestos de Gerente y Habilitado quede vacante para llevar a cabo la reclasificación.

En la primera fase de implantación, a realizar en 2023, se han identificado las primeras 34 estructuras gerenciales (del total de las 62 propuestas) sobre las que habría que actuar, y en las que habría que realizar las siguientes actuaciones:

- Reclasificación de 34 puestos de Gerente (17 N26, 15 N24, y 2 N22) a las características propuestas para los nuevos puestos.
- Reclasificación de 34 puestos de Habilitado (15 N22, 16 N20, 3N 18) a las características propuestas para los nuevos puestos.
- Creación de 217 nuevos puestos (66 A2 y 127 C1).

Adicionalmente a la creación, nueva configuración de puestos y cobertura de los mismos con funcionarios interinos, se procederá a la unificación de procedimientos para homogeneizar las actividades de gestión en todas las gerencias.

Como ya se ha explicado, el Proyecto Gerencias se desarrollará en paralelo con el Proyecto SIMPLIFICA (descrito más arriba). Con ambos se pretende garantizar que los recursos públicos se manejan de forma eficiente, al tiempo que se asegura que las cargas administrativas no incrementen ineficientemente las necesidades de personal.

Tabla 20. Fortalecimiento de las Gerencias en 2023

CC.AA	Nº AGRUPACION (Anexo IV)	RECLASIFICACION PUESTO			HABILITADO			CREACION PUESTOS	
		GERENTE N26						A2	CI
		N26	N24	N22	N22	N20	N18		
ANDALUCIA	2							3	6
	3								
	5							2	5
	6								
	7								
	10							2	5
	11							3	8
ARAGON	12								
	16								
CANARIAS	17							3	
	21								2
CANTABRIA	22								2
CASTILLA LA MANCHA	23								
CYL	25								3
	27							2	2
CATALUÑA	29							3	6
	30							2	10
	33							2	
	34								2
	35							4	9
LA RIOJA	37								
	40							2	2
MADRID	41							11	22
	44							4	9
	48								4
	50							2	10
	51								3
	52								2
	53							2	7
	54						9	11	
MURCIA	55						2		
NAVARRA	56							2	
VALENCIA	59								4
	62							4	6
TOTALES	34	17	15	2	15	16	3	70	147

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el Proyecto Gerencias tiene en cuenta las actuales circunstancias presupuestarias, por lo que sólo se plantea una mejora mínima de las estructuras gerenciales en los centros territoriales del CSIC para que éstos puedan hacer frente a la creciente actividad científica y responder a las necesidades del personal investigador en todo el territorio nacional, contribuyendo así al empleo de calidad y al desarrollo económico basado en el conocimiento en todo el país.

2.4.3. Personal de Sistemas TIC: análisis de necesidades y plan de refuerzo

Análisis de las necesidades de Sistemas y personal TIC

La situación actual de los servicios TIC en los centros del CSIC (escasez y dispersión, complejidad del equipamiento científico necesario y diseño anticuado de la organización) merece atención particular. La escasez de personal TIC en el CSIC es particularmente preocupante por ser una organización pública (y por tanto vinculada al resto de los sistemas públicos de información) y la mayor institución de investigación de España. Esta escasez de personal TIC se ha puesto de manifiesto muy especialmente con el reciente ciberataque sufrido por este organismo.

Además, la dispersión geográfica del CSIC, con centros en 46 localidades distintas y diseminados en diferentes emplazamientos dentro de éstas, hace que sea muy complicado ofrecer un servicio de calidad sin un adecuado incremento y reparto del personal, especialmente en aquellos ICU donde este servicio es inexistente: 83 centros no disponen de personal TIC propio del CSIC (ya sea funcionario o laboral fijo), y 66 de ellos no disponen tampoco de ningún tipo de personal o servicio externo, dejándolos en una situación particularmente vulnerable.

El personal TIC en la RPT es llamativamente insuficiente en términos relativos, pero lo es más si se tiene en cuenta que se trata de una organización científica de alto nivel. De acuerdo a la información contenida en el último informe Reina publicado (2019), el personal TIC en la AGE representa solo 2,1% de los efectivos totales. En el CSIC, con únicamente 167 puestos TIC en toda la RPT, ese porcentaje es de solo el 0,85% (0,69% si nos fijamos específicamente en el personal laboral fijo). En la Tabla 21 se muestra el número de personas dedicadas a labores TIC, el personal total y su relación en diferentes organismos de la AGE.

Tabla 21. Relación entre efectivos totales y personal TIC en la AGE

Ministerios	Personal TIC	Personal Total	Personal TIC / Personal Total
Hacienda y Función Pública	2.119	36.291	5,84%
Energía, Turismo y Agenda Digital	142	2.560	5,55%
Empleo y Seguridad Social	1.478	39.133	3,78%
Presidencia y para las Administraciones Territoriales	342	9.377	3,65%
Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente	335	9.286	3,61%
Economía, Industria y Competitividad	652	23.186	2,81%
Asuntos Exteriores y Cooperación	150	7.334	2,05%
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	116	6.526	1,78%
Educación, Cultura y Deporte	242	13.649	1,77%
Defensa	2.364	135.313	1,75%
Interior	2.385	171.305	1,39%
Justicia	207	26.773	0,77%
Fomento	213	27.553	0,77%
TOTAL	10.687	508.286	2,10%

Fuente: Informe Reina (2019).

Los principales problemas detectados como consecuencia de esta escasez de personal TIC son los siguientes:

- El 53,5% de los centros no tienen personal TIC fijo y el 42,6% ningún personal TIC en absoluto. De los que sí disponen de personal, en muchos casos tan sólo tienen una única persona dedicada a esas funciones en plantilla. Durante las bajas o en vacaciones, estos centros, a veces con cientos de investigadores, quedan sin apoyo TIC durante largos periodos.
- No existe posibilidad de desarrollo profesional entre el personal TIC.
- La actividad investigadora requiere con frecuencia, atención y trabajo TIC fuera de horario y fines de semana (debido a los experimentos, congresos o reuniones científicas que se producen con frecuencia en estos periodos), sin que los niveles del personal TIC tenga aparejada la plena disponibilidad.
- La estructura actual no permite a los ICU disponer de un soporte directo y presencial de personal especializado en las crecientes áreas asociadas a las tecnologías de la información.
- Existen numerosas tareas que no pueden realizarse en los plazos adecuados (desde la protección de los equipos, hasta desarrollos imprescindibles para la actividad de gestión y la actividad científica).
- El CSIC, por sus funciones y labor investigadora, tiene necesidades especiales en cuanto a hardware y software que comporta un parque tecnológico muy heterogéneo que no puede ser normalizado. Esta situación supone una sobrecarga adicional para el personal, ya que requiere de una mayor dedicación por la inviabilidad de una normalización de estándares técnicos.

La escasez de personal ha llevado en numerosas ocasiones a asignar tareas TIC a funcionarios de las Escalas científicas y técnicas de OPI, que no tienen la formación adecuada y cuyo objetivo no se corresponde con las funciones a desarrollar en un servicio TIC, lo que provoca que se desatienda la labor investigadora y de apoyo a la investigación, o que se cometan errores. Cuando se ha procedido a subcontratar el servicio TIC, los resultados no han sido positivos en la mayoría de los casos por diferentes razones. Por otro lado, la limitación de plazas TIC ha llevado a asignar plazas de I+D+i a personal que realiza funciones TIC. Esto ha provocado que el personal TIC no esté ocupando y percibiendo el complemento que le correspondería en una plaza TIC equivalente (en esta situación se encuentran actualmente 43 funcionarios).

La estructura TIC ha quedado obsoleta desde distintos puntos de vista (servicios, seguridad, redes, desarrollos, aplicaciones, compatibilidad y diálogo de los sistemas de información internos, gestión de bases de datos, etc.) y es particularmente insuficiente. Todo ello se ve agravado por la fuga y sobrecarga de un personal, ya de por sí desgastado, que ha tenido que realizar un esfuerzo especial para permitir la continuidad de los servicios TIC durante el confinamiento asociado a la pandemia, así como consecuencia de la crisis provocada por el ciberataque del verano de 2022.

El organismo de investigación más grande del país necesita contar con una estructura TIC sólida, porque de otro modo no puede ejecutar sus funciones de forma segura y responsable para si misma y para el resto de la AGE. Todo el instrumental científico, comenzando por un simple microscopio, el conjunto del trabajo de los investigadores de cualquier disciplina implica la producción y el análisis de enormes cantidades de datos, el trabajo en red con colegas de todo el mundo, entre otros asuntos, todo lo cual depende de la existencia de una estructura de TIC robusta y fiable. El objetivo del Plan de refuerzo en este ámbito es hacer viable la prestación de servicios TIC de cercanía, resilientes, con una adecuada gobernanza y que puedan dar el soporte imprescindible a la investigación científica de alto nivel, garantizando la seguridad de las redes de la Administración General del Estado de las que formamos parte. Todo ello aprovechando el talento y facilitando el desarrollo de la carrera profesional del personal TIC que se encuentra repartido geográficamente en el territorio.

Se pretende, además, lograr una mayor coordinación y participación en la toma de decisiones, poniendo gran énfasis en el trabajo en red, a través de grupos de especialización. En consecuencia, este nuevo modelo de prestación de servicios TIC requiere también tener en cuenta la situación actual de la Secretaría General adjunta de Informática (SGAI, que forma parte de la organización central del CSIC) y su reordenación, enfocada hacia ese nuevo modelo.

Dentro de la Organización Central, la Secretaria General Adjunta de Informática (SGAI) atraviesa una complicada situación. Con 43 puestos en su RPT, de los que 13 están vacantes, está formada por cinco Áreas o Dependencias Funcionales que prestan diferentes Servicios TIC: Desarrollo de Aplicaciones, Desarrollo Transversal, Comunicaciones y Seguridad, Arquitectura Tecnológica y Computación y Estadística Científica.

La SGAJ presta una gran variedad de servicios a la organización central y a los centros en el ámbito de comunicaciones, sistemas o seguridad. Los servicios a los centros no son homogéneos, ya que cada uno los asume y utiliza en mayor o menor medida en atención a circunstancias o capacidades propias. El desarrollo de aplicaciones no se encuentra centralizado y existe una gran heterogeneidad de soluciones replicadas en los centros sin ningún tipo de comunicación con la ORGC. Los centros desarrollan e implantan soluciones siguiendo su propio criterio y necesidades, lo que dificulta la reutilización de recursos y el aprovechamiento de las aplicaciones por todas las unidades de la institución.

Dicho todo esto, la limitación de personal obliga a que, en la mayoría de los casos, los servicios TIC se presten a través de contratación de empresas de servicios, pero esta solución no resuelve los principales problemas. Este modelo de contratación externalizada pretende responder a la falta de recursos propios, aunque en la práctica lo hace de manera muy deficiente e inestable en la mayor parte de las ocasiones. Además, comporta, a su vez, la necesidad de incorporar funcionarios de niveles con capacidad de gestión para realizar tareas de licitación y de seguimiento, imprescindibles para evitar pérdidas de conocimiento y asegurar una correcta prestación de los servicios.

Otro dato destacado es la falta de promoción del personal de la SGAJ, con una alta movilidad hacia otros organismos de la administración. Esto es especialmente señalado en el área de desarrollo, que saturado y sin posibilidad de promoción profesional, acaba externalizado fuera de la institución buena parte de las tareas, con la consecuente pérdida de conocimiento, y afectando gravemente a la calidad de los Servicios TIC que se prestan.

De lo hasta aquí expuesto deben extraerse dos conclusiones principales:

Es necesario contar con suficiente personal funcionario con la cualificación precisa, ya que son éstos, y no las empresas de servicios, los que deben liderar las iniciativas, limitándose éstas a una función de apoyo al mantenimiento en las distintas áreas.

Todos los Servicios TIC de un área, para que la prestación sea adecuada, y siempre que el modelo actual no implique un crecimiento de los servicios, deberían tener una dotación mínima de 3 personas, circunstancia que no se da en la actualidad.

Además de una mejora de los servicios existentes, es necesario incorporar necesidades demandadas tanto desde la ORGC, como desde los centros, como son:

- **Servicios asociados a la Contratación TIC** que permitan homogeneizar modelos de contratación y garantizar cómo actuar ante determinadas situaciones como licitaciones, modificaciones o resoluciones, con el consiguiente ahorro de tiempo y recursos de gestión. Los recursos de los que se dispone actualmente en la SGAJ no permiten este tipo de gestión.
- **Servicios de Calidad y Estandarización del Desarrollo**, que evitarían, a través de un HUB o repositorio compartido de aplicaciones, desarrollar aplicaciones con la misma funcionalidad en distintos centros e institutos, reutilizando recursos y desarrollos existentes

en la organización, además de homogeneizar tecnologías y buenas prácticas de calidad software para los nuevos desarrollos a incorporar en el HUB de aplicaciones.

- **Servicios orientados al gobierno del dato** que permitan revisar los modelos de datos actuales y desarrollar servicios que ofrezcan, tanto a aplicaciones web como a centros e institutos, generar y procesar de forma ágil y agregada la información de la organización.

Es importante que la Organización Central, a través de la SGAI, apueste por la gobernanza de las TIC dentro del CSIC, ya que muchas de las iniciativas, planes y estrategias se basan en servicios TIC cada vez más necesarios y que demandan estar en constante evolución. Se necesita una SGAI que permita, a través de una estructura robusta y con un alto nivel de especialización y de gestión, responder a las necesidades actuales de la ORGC y de los centros, e incluir nuevas capacidades, acuciantes y demandadas en el conjunto de la organización.

Propuesta de refuerzo de Sistemas

El Proyecto Sistemas tiene el objetivo de poner en marcha una estructura de servicios TIC alternativa al modelo actual, que facilite la toma de decisiones y la implantación de los proyectos necesarios para unas TIC más eficientes.

Se propone la creación de estructuras TIC compartidas entre varios ICU, agrupando recursos y fortaleciendo así la nueva estructura. Cada una de estas estructuras conforma un Centro de Gestión de Servicios TIC (CGSTIC), hasta un total de 12 (anexo V). A la hora de establecer esta agrupación se ha tenido en cuenta la ubicación de los ICU en la misma localidad o campus. La propuesta se completa con una nueva estructura de la SGAI, con divisiones transversales a toda la organización.

La propuesta incluye algunos conceptos que se explican a continuación:

- **Divisiones:** son las diferentes unidades encargadas de diseñar soluciones, políticas o tareas que, siendo transversales a toda la organización, requieren conocimientos y habilidades técnicas específicas. Estas divisiones, atendiendo a su tamaño o especificidad, podrán estar subdivididas en Áreas que, a su vez, podrán ser subdivididas en Servicios. Estas unidades conformarían la SGAI, que desarrolla la labor de la Organización Central del CSIC.
- **Agrupación:** unión de uno o más ICU que, atendiendo a un criterio de cercanía, son gestionados de manera conjunta. Estas estructuras estarían asociadas a la labor territorializada y de cercanía.
- **Niveles (en el ámbito del soporte):** atendiendo a las tareas y/o al grado de especialización requerido se han establecido 3 niveles: básico, especializado y nivel 3, no atendible por los dos niveles anteriores.
- **Los CGSTIC** estarían constituidos por personal TIC que, a nivel administrativo, tendrían los puestos dotados en la RPT de la SGAI, si bien la localidad de residencia dependerá del CGSTIC al que pertenezca dicha plaza. En los CGSTIC, atendiendo a sus funciones y tamaño de éste en usuarios, ICU y agrupaciones, se encontrarían los siguientes perfiles:

Coordinador/a de agrupación:

- Se encargaría de coordinar el soporte a todas las agrupaciones y sus ICU en el ámbito de su CGSTIC territorial.
- Sería, en última instancia, el responsable TIC de los ICU bajo su tutela, pudiendo llegar a sustituir a los responsables de agrupación en periodos de ausencia.
- Podrá tener, atendiendo al tamaño en usuarios, ICU y agrupación, niveles 25, 26 ó 28.
- En función del volumen, podría tener personal de apoyo.
- Responsable de agrupación:

- Sería el responsable TIC de los ICU asociados frente al ICU y al exterior, con el apoyo y tutela del coordinador de agrupaciones de su CGSTIC.
- Se encargaría de velar por el buen funcionamiento de las TIC en los centros.
- Podrá tener, atendiendo al tamaño en usuarios e ICU, niveles 20, 22, 24, 25, 26 ó 28.
- Estaría ubicado en uno de los centros de la agrupación.

Además del responsable de agrupación, en función del volumen de ésta, podrá tener personal de apoyo asociado. Todo el personal de la agrupación TIC, incluido su responsable (en aquellos casos en los que la agrupación esté sobredimensionada):

- Se encargaría de dar soporte nivel 1 y, según el tamaño, nivel 2, de atención a usuarios en las diversas áreas TIC del CSIC.
- Se encargaría de dar soporte en remoto a otras agrupaciones, especialmente aquellas que estén sobredimensionadas.
- Se encargaría, esporádicamente, de dar soporte presencial a otras agrupaciones en la misma localidad u otras cercanas.
- Podría ser reasignado, por necesidades del servicio, a otras agrupaciones en la misma localidad.
- Además de tener un perfil más general o de atención a usuarios, según el nivel, estará especializado en algún ámbito de las TIC.
- Por lo que concierne a la estructura de la SGAI en la ORGC, se conformaría de la siguiente forma:
- Jefes/as de división:
- Se encargarán, bajo la tutela del Secretario/a General Adjunto/a de Informática, de gestionar una división transversal a toda la institución.
- Tendrá nivel 29.
- Se establecen 5 divisiones que abarcan las áreas funcionales de Desarrollo, Arquitectura Tecnológica (sistemas, almacenamiento, bases de datos, etc.), Seguridad y Comunicaciones, Cálculo Científico, y la de Coordinación de Agrupaciones y CAU, que culmina cada uno de los 12 CGSTIC.

Jefes/as de área:

- Estarán asociados a una división TIC.
- Se encargarán, bajo la tutela del jefe/a de división correspondiente, de gestionar un área de las TIC transversal a toda la institución.
- Tendrá nivel 28.

Jefes/as de servicio:

- Estarán asociados a un área TIC.
- Se encargarán, bajo la tutela del jefe/a de área correspondiente, de gestionar un servicio TIC transversal a toda la institución.
- Podrán tener, atendiendo al volumen de trabajo y responsabilidad, niveles 24, 25 ó 26.
- En la SGAI, desde el punto de vista de soporte a los ICU:

- Se daría soporte nivel 2 y, según el nivel de responsabilidad, de nivel 3 en su ámbito funcional de trabajo.
- Dentro de la respectiva área de especialización TIC, formaría parte de uno o varios grupos de especialización con personas de los CGSTIC.

a) Dotación de los CGSTIC y de la SGAI:

Los 12 CGSTIC que abarcarían un total de 73 agrupaciones, se encargarían de ofrecer servicios TIC a todos los centros. En la propuesta que se expone a continuación y en el criterio de reparto del personal TIC se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Garantizar que todas las agrupaciones tengan, al menos, 2 personas TIC.
- Repartir al personal TIC de manera proporcional, en cantidad y niveles, en consonancia con el número de usuarios y centros a los que presta servicio el CGSTIC y/o la agrupación.
- Designar un coordinador de agrupaciones en cada CGSTIC que se encargue de coordinar la atención a usuarios e ICU de su ámbito geográfico, así como dar apoyo a la consecución de los objetivos de las diferentes áreas.
- Asociar a todo el personal al menos a uno de los grupos de especialización, facilitando que esté en continua formación. De esta forma, se dotará al CSIC de una estructura más sólida y que fomente la carrera horizontal y vertical.

Actualmente existen en la RPT del CSIC 167 puestos TIC. Atendiendo exclusivamente a los niveles que ofrecen, estos estarían desglosados, como se puede ver en la Tabla 22, de la siguiente manera:

Tabla 22. Puestos TIC existentes en la RPT del CSIC en 2023

Nivel	Nº de plazas
15	12
16	4
17	23
18	15
20	52
22	17
24	12
25	7
26	16
28	8
30	1
Total general	167

Fuente: Elaboración propia.

Para la solicitud de plazas se ha tomado como referencia el último informe REINA publicado en 2019. De la comparación del CSIC con dicho informe se constata que el grado de dispersión que tiene el CSIC es mucho mayor que el de otros ámbitos de la AGE. Además, las TIC del CSIC deben prestar apoyo a un colectivo particularmente exigente como el de la investigación, con multitud de proyectos que requieren del asesoramiento y la participación del personal TIC de los centros.

Por ello, como propuesta a corto y medio plazo, se plantea llegar, al menos, a esa media del 2,10% de personal TIC mediante la creación de nuevos puestos, lo que supondría pasar de las 167 plazas en RPT actualmente existentes, a 411 plazas TIC.

El reparto de esas 411 plazas se haría con el objetivo de nutrir la estructura propuesta, tanto de 12 CGSTIC y 73 agrupaciones, como de la SGAI, de acuerdo con la distribución que figura en la Tabla 23.

Tabla 23. Desglose por niveles de los puestos existentes (167) + los puestos a dotar (244) a la RPT de SGAI (ORGC) y de los CGSTIC (Agrupaciones)

	N30	N29	N28	N26	N25	N24	N22	N20	N18	Total
SGAI (ORGC)	1	5	15	27	12	13	34	14	0	121
CGSTIC (Agrupaciones)	0	0	2	13	10	20	46	78	121	290

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24. Desglose por tipo de los puestos para dotar la RPT de SGAI (ORGC) y de los CGSTIC (Agrupaciones)

		Plazas necesarias	Total	Ubicación	Desglose
SGAI (ORGC)	Sec. Gral. Adj. de Informática	1	121	SGAI-ORGC	Anexo VII
	Jefe/a de división	5		SGAI-ORGC	Anexo VII
	Jefe/a de área	12		SGAI-ORGC	Anexo VII
	Jefe/a de servicio	40		SGAI-ORGC	Anexo VII
	Personal de apoyo	63		SGAI-ORGC	Anexo VII
	Coordinadores de agrupaciones	12		CGSTIC/Agrupación	Anexo VII
CGSTIC (Agrupaciones)	Responsable de agrupación	73	290	Agrupación	Anexo VI
	Personal de apoyo	217		Agrupación	Anexo VI

Fuente: Elaboración propia.

En los **anexos II y III** puede verse con más detalle el modo en que quedarían repartidas las plazas por agrupaciones y CGSTIC, respectivamente.

Para alcanzar los 411 puestos que coloquen al CSIC en la ratio del 2,10% es necesaria la creación de 244 plazas TIC, que se sumarían a las actuales 167. No obstante, respecto de estas 167 plazas actualmente existentes sería necesaria la reclasificación de los 39 niveles 15, 16 y 17 al nivel 18, al tratarse de niveles muy inferiores a los necesarios para permitir la promoción y retención del personal de nuevo ingreso en el ámbito TIC.

A continuación, se detallan estas propuestas de mejoras en los siguientes puntos.

- a) Es necesaria la **reclasificación de 39 puestos** de la actual RPT que son de niveles 15, 16 y 17 al nivel 18, tal y como se desglosa a la Tabla 25.

Tabla 25. Desglose por niveles de plazas de la RPT a reclasificar a nivel 18

Nivel	Nº de plazas
15	12
16	4
17	23
Total general	39

Fuente: Elaboración propia.

- b) **Creación de nuevos puestos** en la RPT desde niveles 18 hasta niveles 29, tal y como se desglosa a en la siguiente Tabla.

Tabla 26. Desglose por niveles de los puestos solicitados para crear en la RPT

Nivel	N.º de plazas
18	67
20	40
22	62
24	23
25	14
26	24
28	9
29	5
Total general	244

Fuente: Elaboración propia.

Estos puestos se solicitarían para su creación en un horizonte temporal de 3 años, siguiendo los siguientes criterios:

Primer año:

- Creación de niveles 28 y 29 para la dotación de Divisiones y Áreas, así como para crear una estructura estable de grupos A1 TIC.
- Creación de niveles 26 para la dotación de Servicios, así como para crear una estructura estable de grupos A2 TIC.
- Creación de 34 plazas de nivel 22 para afianzar una estructura estable de grupos C1 TIC de la SGAI (ORGC).
- Creación de los 43 puestos TIC equivalentes para el personal TIC que no está ocupando puestos TIC

Segundo y tercer año:

- Resto de puestos equitativamente.

En la Tabla 25 se recoge la propuesta de creación de puestos desglosada por años.

Tabla 27. Desglose por grupo del número de efectivos que se solicitan en el horizonte temporal de los próximos 3 años

Nivel	Nº plazas totales	Nº de plazas en 2023	Nº de plazas en 2024	Nº de plazas en 2025
18	67	3	32	32
20	40	11	14	15
22	62	37	13	12
24	23	23	0	0
25	14	0	7	7
26	24	24	0	0
28	9	9	0	0
29	5	5	0	0
Total general	244	112	66	66

Fuente: Elaboración propia.

- c) Para paliar las carencias de personal, además de la imprescindible reestructuración y ampliación del número de puestos en la RPT, sería necesaria la **incorporación de personal de nuevo ingreso** de diferentes categorías.

Se estima, que sería necesaria la incorporación de, al menos, 188 TIC de nuevo ingreso, repartidos en los siguientes grupos y en el siguiente horizonte temporal según refleja la siguiente Tabla.

81

Tabla 28. Desglose por grupo del número de efectivos que se solicitan en el horizonte temporal de los próximos 3 años

Cuerpo	Número de efectivos	2023	2024	2025
A1	12	6 (50%)	3 (25%)	3 (25%)
A2	60	30 (50%)	15 (25%)	15 (25%)
C1	116	58 (50%)	29 (25%)	29 (25%)
Total	188	94	47	47

Fuente: Elaboración propia.

Estos puestos se solicitarían para su creación en un horizonte temporal de varios años, siguiendo los siguientes criterios:

Año 2023

Los 94 efectivos solicitados se repartirían atendiendo a la siguiente prioridad hasta ir completando los efectivos necesarios:

- Para crear y reforzar la estructura de la SGAI, a la que competen los servicios transversales a toda la institución, hasta completar los 121 efectivos propuestos en anexo VII.
- Los 73 puestos de responsable de agrupación.
- El resto de puestos asociados a las agrupaciones.

Durante el primer año, una vez que se incorporen los efectivos necesarios, se empezaría a trabajar para proporcionar los servicios de apoyo necesarios a todos los ICU siguiendo la estructura propuesta. Se empezaría con los servicios que actualmente ya provisiona la SGAI a los ICU.

Año 2024

Los siguientes 47 efectivos se incorporarían siguiendo los mismos criterios de reparto del año 2023.

Una vez se incorporen los nuevos efectivos, durante el segundo año:

- Se empezarán a consolidar los primeros servicios que ya se daban en la SGAI con anterioridad.
- Se pondrán en marcha los servicios más críticos y que no existiesen con anterioridad.
- Se pondrá en marcha la estructura de coordinadores de agrupaciones y primeras agrupaciones.

Año 2025

Los últimos 47 efectivos se incorporarían siguiendo los mismos criterios de reparto del año 2023.

Una vez se incorporen los nuevos efectivos, durante el tercer año:

- Se empezarán a consolidar servicios más críticos.
- Se pondrán en marcha los servicios menos críticos y que no existiesen con anterioridad.
- Se consolidará la estructura de coordinadores de agrupaciones y primeras agrupaciones.
- Se integrarán el resto de agrupaciones.

A modo de resumen en la siguiente tabla aparecen las solicitudes de plazas que se han realizado en las secciones anteriores:

Tabla 29. Resumen de las plazas solicitadas para el periodo 2023-2025

Plazas Libres	2023	2024	2025
Científicos (nuevas)	200	300	300
Científicos (tasa reposición 120%)	101	79	55
Técnicos Apoyo Investigación (nuevas)	290	410	409
Técnicos Apoyo Investigación (tasa reposición 120%)	65	34	29
ORG	80	59	58
Gestión	217	69	69
TIC	112	66	66
TOTAL	1065	1017	986

Promoción interna	2023	2024	2025
Científico-técnicas	392	402	412

La planificación de Recursos Humanos que se ha expuesto a lo largo de este apartado 2 del Contrato de Gestión se extiende durante los tres años de vigencia del mismo, si bien, como así se dice en cada uno de sus apartados, contempla la aplicación de un Plan de Refuerzo que responda de manera inmediata, y en tanto se van implantando las diferentes medidas planteadas, a los déficit de personal actuales. Este Plan de Refuerzo comporta la autorización de nombramiento de personal interino sobre la base de los puestos asignados en la OEP 2023, tanto de los cuerpos generales de la AGE como de las escalas TIC o, en su defecto, sobre la base de un programa plurianual que permita afrontar los problemas estructurales, tanto de la ORGC como, especialmente, de los ICU que conforman la estructura territorial del CSIC.

3. Planificación de los recursos económico-presupuestarios

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

En este marco, el presupuesto del CSIC tiene una doble vertiente:

1. El presupuesto de Ingresos, que recoge el origen y cuantía de los fondos con los que se va a afrontar el gasto.
2. El presupuesto de Gastos, que se organiza en tres programas presupuestarios (sin perjuicio de los programas del PRTR):
 - El 463A – Investigación Científica
 - El 143A – Cooperación al desarrollo
 - El 000X – Transferencias Internas

Las especiales características que reviste la actividad científica e investigadora desarrollada por el CSIC hacen que el presupuesto de gastos se divida, a su vez, en dos ámbitos diferenciados. Por un lado, el de **Funcionamiento**, que se estructura en los programas:

- **463AF:** que se nutre del crédito derivado de las transferencias del MCIN, los rendimientos de sus cuentas bancarias y los costes indirectos. A cargo de este subprograma se imputan los gastos del personal de capítulo I, los gastos con cargo a las dotaciones del presupuesto de funcionamiento de los ICU, las aportaciones a otras instituciones públicas o privadas y los gastos derivados de convenios e inversiones necesarios para el funcionamiento del organismo.
- **143AF:** que se nutre del crédito derivado de las transferencias del MCIN. Este programa tiene como finalidad específica el cumplimiento de los compromisos de cooperación internacional para el desarrollo que asume el CSIC en el área de la cooperación científica. A cargo de este subprograma se encuentran los gastos derivados de las convocatorias internas del CSIC de movilidad a países y aportaciones objeto de cooperación al desarrollo.

Por otro lado, el ámbito de **Proyectos**, que se estructura en los subprogramas:

- **463AP:** que se nutre del crédito derivado de agentes financiadores externos (públicos o privados) e ingresos obtenidos por el CSIC de diferentes convocatorias públicas para el fomento y apoyo a la investigación. A cargo de este subprograma se incluyen los gastos directos de ejecución de las actividades científicas que cuentan con financiación externa, las devoluciones y los intereses de demora.
- **143AP:** se nutre de aportaciones derivadas de convenios para favorecer la cooperación al desarrollo. A cargo de este subprograma están los gastos directos de ejecución derivados de la actividad científica con financiación externa.

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

3.1. Previsión de gastos de los programas de funcionamiento

La previsión de ejecución de gasto de los programas de funcionamiento correspondiente al presupuesto del CSIC para el escenario plurianual 2022-2025 queda reflejado en la Tabla 30.

Tabla 30. Evolución de la previsión de los programas de gasto del CSIC (2022-2025)

Presupuesto de Gastos de los programas de funcionamiento por capítulos		2022 (cerrado)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 1	Gastos de personal	435.000.000	520.000.000	620.000.000	640.000.000
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	104.000.000	140.000.000	147.000.000	154.000.000
Capítulo 3	Gastos financieros	4.200.000	500.000	500.000	500.000
Capítulo 4	Transferencias corrientes	10.000.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000
Capítulo 6 *	Inversiones reales	41.000.000	55.000.000	89.000.000	90.000.000
Capítulo 7	Transferencias de capital	760.000	5.800.000	6.500.000	6.500.000
Capítulo 8	Activos financieros	285.000	300.000	300.000	300.000
TOTAL		595.245.000	732.600.000	874.300.000	902.300.000
VARIACIÓN			137.355.000	141.700.000	28.000.000
TASA DE VARIACIÓN			23,1%	19,3%	3,2%

Fuente: Elaboración propia. Nota: La tabla incluye los gastos de los programas de funcionamiento excepto capítulo 9 del programa 000X. (*) Excepto gastos de personal, aplicación 64010.

A continuación, se analiza en detalle la previsión de gastos en sus diferentes capítulos.

Capítulo 1. Gastos de personal

Tal y como se ha expuesto en los anteriores apartados de este Contrato de Gestión, el CSIC abordará en los próximos años una estrategia de refuerzo, tanto de sus recursos humanos en sus diferentes colectivos (personal científico, personal técnico y personal de gestión), como de sus estructuras (organización central y red de Institutos, Centros y Unidades).

Las líneas de actuación expuestas en el apartado correspondiente a los recursos humanos pasan fundamentalmente garantizar las necesidades de personal. Y en concreto: a) por una oferta de empleo público que permita asegurar la continuidad de la actividad investigadora mediante la incorporación de suficiente personal, el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el CSIC en la captación de personal investigador a través de los contratos Ramón y Cajal y otros, una progresiva disminución de la edad media del conjunto del personal del CSIC; b) por un reforzamiento de la promoción interna con objeto de ofrecer perspectivas de carrera profesional al personal investigador (tanto científico como técnico), por un nuevo modelo de gerencias de los ICU que dote de robustez la gestión que precisa la labor investigadora, así como por una reorganización completa del ámbito TIC. Además de estas reformas estructurales a acometer en los próximos años, a lo largo de 2023 se desarrollará el proceso de estabilización de personal laboral que afecta a un total de 1.996 puestos de trabajo que deberían incorporarse a la estructura del CSIC una vez concluya dicho proceso.

El CSIC cuenta actualmente con una plantilla de 13.802 trabajadores (a junio de 2022), de ellos el 54,3% (7.493 trabajadores) están incluidos en el capítulo 1 del presupuesto.

Fruto del conjunto de actuaciones planteadas, el personal de capítulo I con el que el CSIC debería contar para el adecuado desarrollo de sus funciones a lo largo de la vigencia del presente Contrato de Gestión es el que queda reflejado en la Tabla 31.

Tabla 31. Evolución de la solicitud de personal 2022-2025

Personal capítulo I	2022 (situación actual)	2023 (estimado)	2024 (estimado)	2025 (estimado)
Personal investigador	6.519	8.416	8.278	8.230
Personal de gestión	974	1.485	1.817	2.058
TOTAL	7.493	9.901	10.095	10.288
VARIACIÓN		2.408	194	193
TASA DE VARIACIÓN		32,1%	2,0%	1,9%

Fuente: Elaboración propia. Nota: Personal investigador = Personal Científico + Personal Técnico. El Personal de gestión incluye al personal TIC.

La tabla anterior recoge los refuerzos de personal que necesita el CSIC y que van a cargo del capítulo I:

- Refuerzo del personal de la organización central, con un total de 197 plazas de nueva creación (80 en 2023, 59 en 2024 y 58 en 2025).
- Refuerzo del personal de las gerencias de los ICU, con 355 plazas nuevas (217 en 2023, 69 en 2024 y 69 en 2025).
- Refuerzo del personal TIC, con 244 nuevas plazas (112 en 2023, 66 en 2024 y 66 en 2025).
- Incorporación de 1.999 puestos en 2023 a este capítulo de gasto debido a la estabilización de empleo que se producirá a finales de 2023 y que, previsiblemente, tendrá efectos económicos a partir de 2024.

El reflejo de este conjunto de actuaciones en el presupuesto de ejecución de gastos de los programas de funcionamiento en capítulo I para los próximos años queda reflejado en la Tabla 32.

Tabla 32. Estimación del Presupuesto de Capítulo I con las acciones propuestas (2022-2025)

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo I	Gastos de personal	435.000.000	520.000.000	620.000.000	640.000.000
VARIACION			85.000.000	100.000.000	20.000.000
TASA DE VARIACIÓN			19,5%	19,2%	3,2%

Fuente: Elaboración propia.

En 2023, los Presupuestos Generales del Estado (PGE) han asignado al CSIC 506.196,27 miles de euros en capítulo I. Para hacer frente a los refuerzos de personal previstos para 2023 es preciso incrementar dicha cantidad y disponer de 520 millones de euros.

Es en 2024 cuando se prevé que la estabilización de empleo esté completada y los 1.999 puestos nuevos en capítulo I generen gasto en el mismo. El presupuesto de gasto en 2024 también ha contemplado el refuerzo de personal que el CSIC precisa abordar en ese año. Así, se ha estimado que el gasto de personal será de 620 millones de euros (100 millones de euros más que en el año anterior).

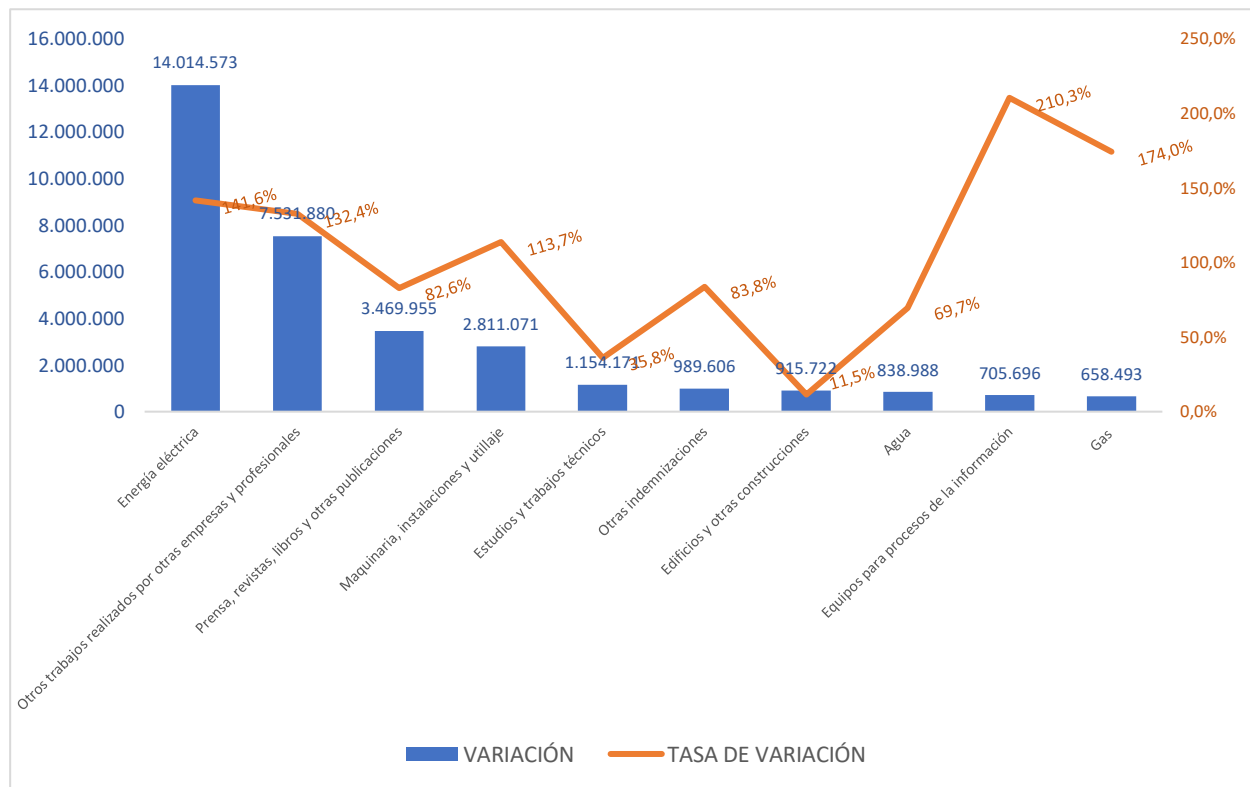
En 2025 se contempla mantener los gastos de personal que ha venido aumentando en los años anteriores e incorporar el gasto de las nuevas plazas que se han previsto para ese año en el plan de refuerzo del personal del CSIC. Para ello, **se ha estimado un gasto en personal de 640 millones de euros (20 millones de euros más que en 2024).**

Capítulo 2. Gastos corrientes en bienes y servicios

Los gastos de funcionamiento imputados a este capítulo son los derivados de *arrendamientos y cánones, reparaciones, mantenimiento y conservación, compra de material, suministros y otros, indemnizaciones por razón de servicio*, así como *gastos de publicaciones*.

El Gráfico 24 se muestra la evolución de los incrementos de gasto en los principales componentes de este capítulo entre 2022 y el año precedente, apuntando algunas tendencias que conviene tomar en consideración.

Gráfico 24. Evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo II



Fuente: Elaboración propia. Nota: Variación en euros.

Analizando dichos datos observamos como los incrementos más significativos se dieron en una serie de conceptos, entre los que podemos destacar:

- **Energía eléctrica** (aplicación presupuestaria 22100), que se incrementó de 9.900.005 euros en 2021, a 23.914.578 euros en 2022 (un **141,6% más**).
- **Gas** (aplicación 22103), que se incrementó desde 378.429 euros en 2021, a 1.036.921 euros en 2022 (un **174% más**).
- **Agua** (aplicación 22102), que pasó de 1.204.212 euros en 2021, a 2.043.200 euros en 2022 (**838.988 euros, un 69,7% más**).

- **Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales** (aplicación 22799), que aumentó de 5.690.541 euros en 2021, a 13.222.421 euros en 2022 (un **132,4% más**).

Tomando en cuenta estos incrementos en los costes de los diferentes suministros necesarios para el funcionamiento de la organización, la estimación de la evolución del gasto en capítulo 2 para los próximos años queda reflejada en la Tabla 33.

Tabla 33. Estimación de la evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo II

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	104.000.000	140.000.000	147.000.000	154.000.000
VARIACIÓN			36.000.000	7.000.000	7.000.000
TASA DE VARIACION			34,6%	5,0%	4,8%

Fuente: Elaboración propia.

El incremento previsto para 2023, muy superior al resto del resto de años que abarca este Contrato de Gestión, **replica el experimentado entre 2021 y 2022 y mantiene una previsión al alza para los gastos de suministros básicos de electricidad, gas y agua.**

Se espera que en el segundo trimestre de 2023 los trabajos de acondicionamiento del **nuevo Centro de Investigaciones Interdisciplinares de Alcalá de Henares (CI2A)** estén completamente finalizados. Esto supondrá añadir los gastos derivados del mantenimiento del edificio a los costes de **funcionamiento del CSIC, lo cual se estima que implique unos 3 millones de euros al año.**

Los incrementos previstos en el gasto de los años 2024 y 2025 son menores que el de 023 (del 5% y del 4,8% respectivamente), dado que se prevé una moderación en la evolución de los precios en general, y de los suministros de agua y energía en particular.

Capítulo 3. Gastos financieros

La **previsión del presupuesto de gasto para el capítulo de gastos financieros plantea una reducción del 88,1% (3.700.000 euros) en 2023** respecto al año anterior. Esto es debido a que en 2022 hubo que hacer frente al pago de unas tasas de demora por la adquisición de los terrenos de El Goloso, que en 2023 (y años siguientes) no habrá que acometer.

El gasto en este apartado para los años 2024 y 2025 se prevé constante, con una dotación de crédito ajustada para cubrir eventuales gastos derivados de intereses de demora y otros gastos financieros tal y como refleja la siguiente tabla.

Tabla 34. Estimación de la evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo III

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 3	Gastos financieros	4.200.000	500.000	500.000	500.000
VARIACIÓN			-3.700.000	0	0
TASA DE VARIACIÓN			-88,1%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4. Transferencias corrientes

En este capítulo se incluyen, entre otras, las **aportaciones a organismos, sociedades, entes públicos y fundaciones para el fomento de la investigación científica y técnica, en los que el CSIC participa formando parte del patronato**. Algunas de estas aportaciones figuran en el presupuesto del CSIC de forma nominativa y vinculante, tales como:

- Aportación a la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) para el desarrollo de programas de Postgrado (programa 000X).
- Aportación al Instituto Nacional de Técnicas Aeroespaciales Esteban Terradas para la financiación de los gastos corrientes del Centro de Astrobiología, centro mixto CSIC-INTA (programa 000X).
- Aportación a D+T Microelectrónica A.I.E. para gastos de funcionamiento.
- Aportación al Consorcio para el Diseño, Construcción, Equipamiento y Explotación del Sistema de Observación Costero de las Islas Baleares (SOCIB).
- Aportación a la Fundación Residencia de Estudiantes.
- Aportación a la Fundación Centro Tecnológico de Supercomputación de Galicia (CESGA), destinada a gastos de funcionamiento.
- Aportación al Consorci Centre de Recerca en Agrigenòmica CSIC-IRTA-UAB-UB (CRAG).
- Aportación a la Fundación Observatorio del Ebro.

Además, el CSIC realiza otras aportaciones no nominativas derivadas de su misión, tales como las aportaciones patronales a los centros mixtos con universidades, otras aportaciones a organismos dependientes de Comunidades Autónomas e instituciones y sociedades españolas sin fines de lucro, así como cuotas y contribuciones a organismos internacionales.

En este capítulo se ha pasado de un gasto de 9.000.000 euros en 2021, a 10.000.000 euros en 2022, un **incremento de un 10%**. El incremento **previsto para 2023** mantiene el mismo ritmo experimentado en el ejercicio anterior, mientras que para los años 2024 y 2025 se mantiene la misma previsión de gasto que en 2023.

Tabla 35. Estimación de la evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo IV

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 4	Transferencias corrientes	10.000.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000
VARIACIÓN			1.000.000	0	0
TASA DE VARIACIÓN			10,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 6. Inversiones reales

El presupuesto de gasto de capítulo 6, inversiones reales, va dirigido a la inversión en obra nueva (obras y equipamiento científico y no científico), a la inversión de reposición (mantenimiento y adecuación de edificios y equipamiento científico y no científico de reposición), así como a inversiones de carácter inmaterial (aplicaciones informáticas, patentes, etc.).

La ejecución de gasto de 2021 para este capítulo fue de 39.000.000 euros y en 2022 fue de 41.000.000, lo que supuso un incremento del gasto de un 5%.

Para la estimación de la ejecución de gasto en los próximos años se ha tenido en cuenta el incremento del ejercicio anterior, así como las obras previstas en:

- El **Plan Estratégico de Infraestructuras** y el Hub de Experimentación Energética CSIC (cuyo objetivo es analizar y estudiar diferentes sistemas de eficiencia y ahorro energético para aplicarlos en los edificios del Consejo en todo el país, lo cual **supondría una inversión del Estado central en todas las Comunidades Autónomas**). El presupuesto total para este proyecto es de 100 millones de euros, repartidos en las siguientes anualidades: 35 millones de euros en 2023, 40 millones en 2024 y 25 millones en 2025.
- El **Proyecto CSIC MaX**, dirigido a impulsar la estricta autoevaluación + la evaluación externa de las capacidades de los institutos del CSIC para planificar rutas hacia la excelencia científica transferencia tecnológica y de conocimiento, necesita de recursos que permitan disponer de espacios y equipamiento de vanguardia con el fin de realizar desarrollos científicos y tecnológicos de frontera. Esto supone la adaptación de los centros, los laboratorios, los espacios y equipamientos. El presupuesto total de este proyecto es de 103 millones de euros repartidos en las siguientes anualidades: 17,1 millones de euros en 2023, 44,9 millones de euros en 2024 y 41 millones de euros en 2025.

A partir de estas previsiones se ha aplicado un incremento del presupuesto en estas partidas del 34,1% para 2023, del 61,8% en 2024 y del 1,1% en 2025, como puede observarse en la Tabla 36.

Tabla 36. Evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo VI

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 6 *	Inversiones reales	41.000.000	55.000.000	89.000.000	90.000.000
VARIACIÓN			14.000.000	34.000.000	1.000.000
TASA DE VARIACIÓN			34,1%	61,8%	1,1%

Fuente: Elaboración propia. (*) Excepto gastos de personal, aplicación 64010.

Capítulo 7. Transferencias de capital

Este capítulo del presupuesto está destinado al desarrollo de **actividades para la potenciación de la actividad investigadora**. Así, a lo largo del periodo 2023-2025 se van a poner en marcha una serie de programas de ayudas a la investigación, entre los que podemos destacar:

- El **Proyecto MaX** (arriba se ha explicado uno de sus ejes que afecta al capítulo VI), **que es una de las principales prioridades para el CSIC** y que consiste en la autoevaluación y en la evaluación externa de cada uno de los institutos para asegurar su compromiso con la planificación de una ruta que les permita avanzar y prepararse para la obtención de los reconocimientos de excelencia Severo Ochoa o María de Maeztu o similares. El presupuesto anual para 2024 y 2025 es de 1.500.000 euros.
- La convocatoria de **ayudas económicas para la formación de personal investigador JAE Intro** (convocada a finales de 2022 con un presupuesto de 1.260.000 euros). Esta ayuda ofrece 300 becas (de 4.200 euros por beneficiario/a) para estancias de investigación de una duración de siete meses en institutos del CSIC, Centros Nacionales, Plataformas Temáticas Interdisciplinares y redes científicas.
- La convocatoria de ayudas **PTI-CONEXIONES-FÓRMULAS**, destinadas a fomentar la investigación multidisciplinar y colaborativa, así como la transferencia de conocimiento. El presupuesto anual disponible para esta ayuda es de 4.300.000 euros en 2023 y 3.500.000 euros anuales en los dos años siguientes.

El presupuesto de ejecución de gasto para los años 2023-2025 para este conjunto de ayudas es el reflejado en la Tabla 37.

Tabla 37. Evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo VII

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 7	Transferencias de capital	760.000	5.800.000	6.500.000	6.500.000
VARIACIÓN			5.040.000	700.000	0
TASA DE VARIACIÓN			663,2%	12,1%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 8. Activos financieros

El presupuesto previsto para activos financieros en los años de vigencia del presente Contrato de Gestión queda reflejado en la Tabla 38.

Tabla 38. Evolución del gasto en los principales componentes del Capítulo VIII

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 8	Activos financieros	285.000	300.000	300.000	300.000
VARIACIÓN			15.000	0	0
TASA DE VARIACIÓN			5,3%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Previsión de gastos de los programas de proyectos

La previsión de ejecución de gastos de los programas de proyectos correspondiente al presupuesto del CSIC para el escenario plurianual 2022-2025 se expone en la Tabla 39.

Tabla 39. Evolución de la previsión de gastos de los programas de proyecto por capítulos

Presupuesto de Gastos de los programas de proyectos por capítulos		2022 (cerrado)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 1	Gastos de personal	28.656	32.000	36.000	40.000
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	107.271.105	113.000.000	122.000.000	134.000.000
Capítulo 3	Gastos financieros	708.632	750.000	800.000	880.000
Capítulo 4	Transferencias corrientes	97.026	100.000	110.000	120.000
Capítulo 6 *	Inversiones reales	234.631.741	270.000.000	295.500.000	328.000.000
Capítulo 7	Transferencias de capital	1.121.778	1.200.000	1.300.000	1.400.000
Capítulo 8	Activos financieros	34.648.852			
TOTAL		378.507.789	385.082.000	419.746.000	464.440.000
VARIACIÓN			6.574.211	34.664.000	44.694.000
TASA DE VARIACIÓN			1,74%	9,00%	10,65%

Fuente: Elaboración propia. Nota: La tabla incluye los gastos de los programas de proyectos excepto capítulo 9. Se incluye el programa 000X.

Se analiza, a continuación, la previsión de ejecución de gastos en los subprogramas de proyectos por capítulos.

Capítulo 1. Gastos de personal

En este capítulo se recoge la previsión de gastos para los seguros de los viajes de los investigadores. Las comisiones de servicio concedidas en 2022 fueron algo más de 1.100. En 2020 y en 2021 (años muy afectados por la pandemia de la COVID-19), las comisiones concedidas fueron 81 y 146 respectivamente. Sin embargo, en 2019 (antes de la pandemia) las comisiones de servicio concedidas fueron de 430. La comparación de 2019, con 2022 nos lleva a hacer una previsión en la ejecución de gasto en aumento en este epígrafe. Además, la evolución estimada para esta partida se ve afectada por la previsible evolución al alza de las primas de los seguros vinculados a dichos viajes.

Tabla 40. Evolución del gasto para los seguros de los viajes de los investigadores

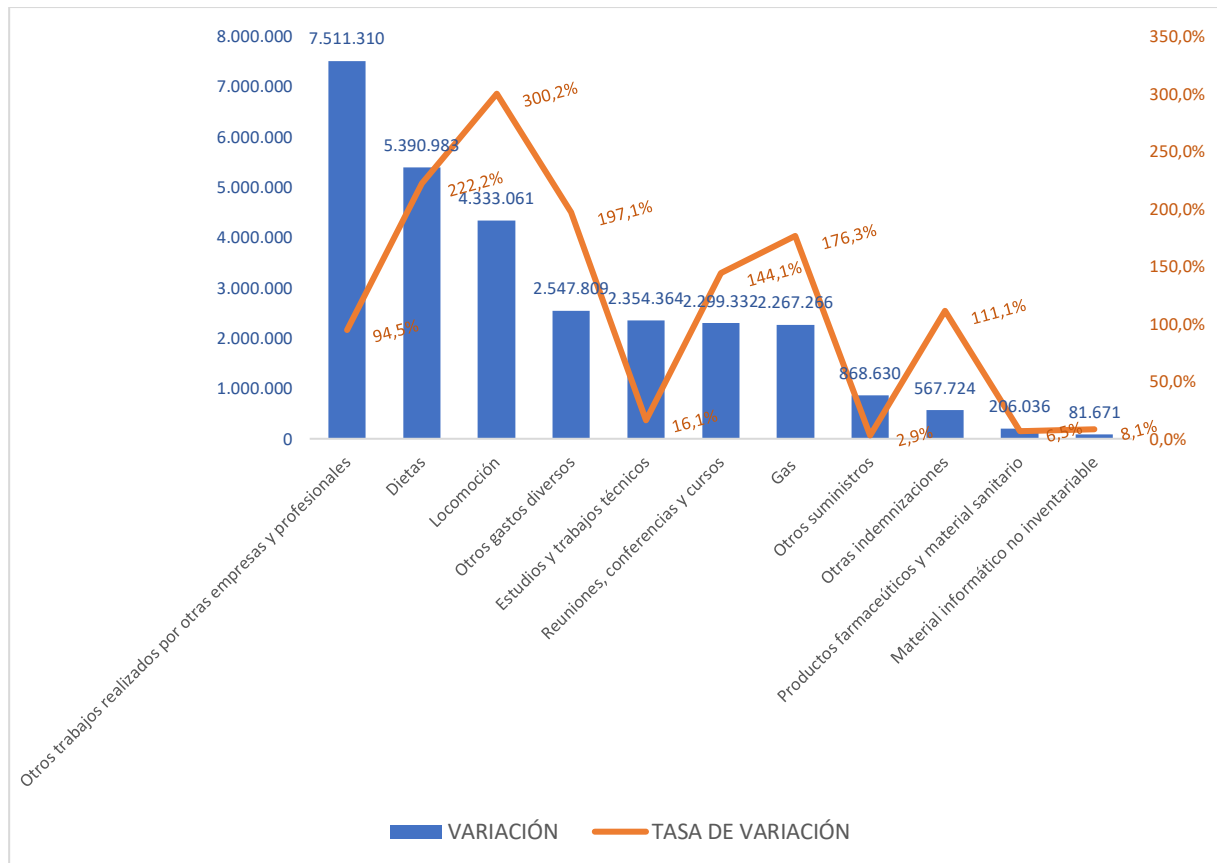
Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 1	Gastos de personal	28.656	32.000	36.000	40.000
VARIACIÓN			3.344	4.000	4.000
TASA DE VARIACIÓN			11,67%	12,50%	11,11%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 2. Gastos corrientes en bienes y servicios

En este capítulo se incluyen los gastos para el pago de arrendamientos y cánones, de reparaciones, mantenimiento y conservación, de material, suministros y otros, de indemnizaciones por razón de servicio y de gastos de publicaciones. Los aumentos más relevantes en la comparación entre 2021 y 2022 en este epígrafe quedan representados en el siguiente gráfico.

Gráfico 25. Evolución del gasto en bienes y servicios para el periodo 2021-2022



Fuente: Elaboración propia. Nota: Variación en euros.

En particular, los cambios en los gastos más destacables en **2022 respecto al año precedente** se localizan en las siguientes aplicaciones del presupuesto:

- **Reuniones, conferencias y cursos** (aplicación 22606), que pasó de 1.595.789,62 euros en 2021, a 3.895.122,02 euros en 2022 (un **144,1% más**).
- **Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales** (aplicación 22799), con un gasto de 7.949.948,52 euros en 2021, que pasaron a 15.461.258,85 euros en 2022 (un **incremento del 94,5%**).
- **Dietas** (aplicación 23000), con 2.425.682,39 euros en 2021, pasó a 7.816.665,14 euros en 2022 (un **222,2% más**).
- **Locomoción** (aplicación 23100), con 1.443.610,60 euros gastados en 2021, pasó a 5.776.671,12 euros en 2022 (un **300,2% más**).

Esto lleva a que se plantee el siguiente escenario de gasto para los años incluidos en el presente Contrato de Gestión.

Tabla 41. Evolución del escenario del gasto en el Capítulo II

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	107.271.105	113.000.000	122.000.000	134.000.000
VARIACIÓN			5.728.895	9.000.000	12.000.000
TASA DE VARIACIÓN			5,34%	7,96%	9,84%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 3. Gastos financieros

La estimación de gasto del capítulo 3 está basada en el pago de los intereses de demora a los que hay que hacer frente debido a la no ejecución de proyectos. El número de proyectos ha ido aumentando en los últimos años y, como consecuencia, aumentan las probabilidades de que haya que realizar devoluciones, lo que motiva una previsión al alza de esta partida.

Tabla 42. Evolución del escenario del gasto en el Capítulo III

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 3	Gastos financieros	708.632	750.000	800.000	880.000
VARIACIÓN			41.368	50.000	80.000
TASA DE VARIACIÓN			5,84%	6,67%	10,00%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4. Transferencias corrientes

El gasto estimado para los próximos años se formula con el objetivo de hacer frente a los gastos de colaboraciones científico-técnicas con otras instituciones y para afrontar los pagos de las cuotas internacionales de los proyectos (Tabla 43).

Tabla 43. Evolución del escenario del gasto en el Capítulo IV

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 4	Transferencias corrientes	97.026	100.000	110.000	120.000
VARIACIÓN				2.974	10.000
TASA DE VARIACIÓN				3,07%	10,00%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 6. Inversiones reales

El gasto en equipamiento científico, informático y contratación de personal para la ejecución de proyectos aglutina la mayor partida imputada a este capítulo. El mayor número de proyectos y una inflación al alza hacen que se eleve la estimación de gasto.

En los últimos cinco años, el número de personal contratado ha tenido un crecimiento continuo, pasando de 2.040 personas contratadas en 2018, a 3.314 personas en 2022. La evolución de las personas contratadas con cargo a proyectos se muestra en el gráfico y en la tabla siguientes.

Tabla 44. Evolución de las personas contratadas con cargo a proyectos

Gastos	2018	2019	2020	2021	2022
Nº de personas contratadas para proyectos	2.040	2.155	2.350	2.874	3.314
VARIACIÓN		115	195	524	440
TASA DE VARIACIÓN		5,6%	9,0%	22,3%	15,3%

Fuente: Elaboración propia. Nota: personas contratadas con cargo a proyectos activos a 31 de diciembre de cada año.

Los incrementos producidos en el número de personas contratadas con cargo a proyectos inducen a plantear las siguientes estimaciones de incrementos en esta partida.

Tabla 45. Evolución del escenario del gasto en el Capítulo VI

Gastos	2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 6 * Inversiones reales	234.631.741	270.000.000	295.500.000	328.000.000
VARIACIÓN		35.368.259	25.500.000	32.500.000
TASA DE VARIACIÓN		15,07%	9,44%	11,00%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 7. Transferencias de capital

El mayor gasto que se imputa a este capítulo lo motiva el personal becario vinculado a los proyectos. El mayor número de proyectos hace que se haya revisado al alza la estimación de gasto de este capítulo.

Tabla 46. Evolución del escenario del gasto en el Capítulo VII

Gastos	2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 7 Transferencias de capital	1.121.778	1.200.000	1.300.000	1.400.000
VARIACIÓN		78.222	100.000	100.000
TASA DE VARIACIÓN		6,97%	8,33%	7,69%

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 8. Activos financieros

En 2022 están imputados los acopios del Instituto Español de Oceanografía (IEO), específicamente, los anticipos abonados al astillero para la construcción de un buque Odón de Buen. En 2023, 2024 y 2025 aún no se tiene constancia de que vaya a haber acopios.

Tabla 47. Evolución del escenario del gasto en el Capítulo VIII

Gastos		2022 (cerrada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 8	Activos financieros	34.648.852			
VARIACION			--	--	--
TASA DE VARIACIÓN			--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Para afrontar las previsiones de gastos expuestas en los apartados 3.1 y 3.2, el CSIC necesita el presupuesto total que se presenta en la Tabla 48 para cada uno de los ejercicios 2023, 2024 y 2025:

Tabla 48. Necesidades Presupuestarias del CSIC de 2023 a 2025

Capítulos		2022 (cerrado)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 1	Gastos de personal	435.028.656	520.032.000	620.036.000	640.040.000
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	211.271.105	253.000.000	269.000.000	288.000.000
Capítulo 3	Gastos financieros	4.908.632	1.250.000	1.300.000	1.380.000
Capítulo 4	Transferencias corrientes	10.097.026	11.100.000	11.110.000	11.120.000
Capítulo 6	Inversiones reales	275.631.741	325.000.000	384.500.000	418.000.000
Capítulo 7	Transferencias de capital	1.881.778	7.000.000	7.800.000	7.900.000
Capítulo 8	Activos financieros	34.933.852	300.000	300.000	300.000
TOTAL		973.752.789	1.117.682.000	1.294.046.000	1.366.740.000
VARIACIÓN			143.929.211	176.364.000	72.694.000
TASA DE VARIACIÓN			14,78%	15,78%	5,62%

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros. Nota: los datos de la tabla no recogen los del capítulo 9 "Activos no financieros"

3.3. Previsión del presupuesto de ingresos

El presupuesto de ejecución de gasto previsto en los apartados anteriores muestra que se ha salido de una etapa de reducción del gasto provocada por la crisis económica y social originada por la pandemia de la COVID-19. El presupuesto de ejecución de gasto para los años 2023-2025 recupera y supera el nivel de gasto de 2019, con anterioridad al impacto de la pandemia.

Acontecimientos de naturaleza global, como la inestabilidad geopolítica, el tensionamiento de las cadenas de suministro o la crisis energética, afectan de manera clara a las economías española y europea y se reflejan, entre otros aspectos, en un incremento significativo de los precios, especialmente los de la energía, lo cual afecta de modo muy significativo a la estimación de presupuesto de ejecución de gasto del CSIC.

Las transferencias del MCIN, los rendimientos de cuentas bancarias y los costes indirectos que harían falta para soportar el escenario de gasto mostrado en este documento se presentan en la tabla 46.

Tabla 49. Transferencias estimas para afrontar el presupuesto de gastos de los programas de funcionamiento

	2022 (estimada)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Trasferencias necesarias a afrontar el presupuesto de Gastos de los programas de funcionamiento (estimada)	601.284.457	680.245.001	832.600.001	894.300.001
Trasferencias recibidas	568.637.451	554.027.780	--	--
DIFERENCIA	-32.647.006	-126.217.221		

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros

Las cuantías previstas en la tabla anterior reflejan las siguientes fórmulas de cálculo:

- CAPÍTULO I = 100% de las necesidades previstas.
- Resto de CAPÍTULOS = mínimo del 85% de la ejecución del ejercicio anterior.

Desde 2008 hasta el año actual, la evolución de transferencias recibidas en el CSIC desde el MCIN se recoge en la Tabla 50.

Tabla 50. Evolución de las Transferencias recibidas por el CSIC desde el MCIN

Ejercicio	Transferencias corrientes	Transferencias de capital	Total transferencias
2008	390.400.903	203.640.530	594.041.433
2009	366.748.080	204.248.365	570.996.445
2010	330.834.480	110.947.850	441.782.330
2011	331.040.720	106.910.000	437.950.720
2012	321.106.910	96.766.040	417.872.950
2013	340.281.180	166.743.420	507.024.600
2014	346.575.860	114.374.760	460.950.620
2015	342.432.937	115.727.260	458.160.197
2016	370.223.949	91.273.577	461.497.526
2017	369.762.990	90.349.490	460.112.480
2018	375.708.935	90.327.340	466.036.275
2019	375.369.077	90.327.340	465.696.417
2020	374.292.809	94.307.340	468.600.149
2021	377.581.860	91.042.340	468.624.200
2022*	453.588.632	115.048.819	568.637.451
2023*	440.135.610	113.892.670	554.028.280

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros. Los datos de 2022 y de 2023 son provisionales

Los datos de 2022 y de 2023, pese a ser provisionales, están muy alejados de las transferencias necesarias para hacer frente a los gastos planteados, estimadas en el apartado 3.1.

Los ingresos que financian los gastos de los proyectos proceden de la propia actividad investigadora del CSIC, que es susceptible de ser fuente de financiación para esta agencia y que derivan de la celebración de contratos, convenios, participación en convocatorias competitivas u otro tipo de negocio jurídico. En la siguiente tabla se describe el detalle de esta previsión de ingresos a partir de los datos disponibles respecto a 2022.

Tabla 51. Evolución estimada de los presupuestos de ingresos de los programas de proyectos por capítulos

Presupuesto de Ingresos de los programas de proyectos por capítulos		2022 (cerrado)	2023 (estimada)	2024 (estimada)	2025 (estimada)
Capítulo 3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	63.375.341	67.000.000	71.000.000	75.000.000
Capítulo 4	Transferencias corrientes	4.024.423	4.200.000	4.500.000	4.800.000
Capítulo 5	Ingresos patrimoniales	2.680.966	2.850.000	3.000.000	3.200.000
Capítulo 6	Enajenación de inversiones reales				
Capítulo 7	Transferencias de capital	289.158.439	305.000.000	325.000.000	350.000.000
Capítulo 8	Activos financieros		34.648.852		
Capítulo 9	Pasivos financieros	29.500.433	29.000.000	30.000.000	32.000.000
	TOTAL	388.739.602	442.698.852	433.500.000	465.000.000
	VARIACIÓN		53.959.250	-9.198.852	31.500.000
	TASA DE VARIACIÓN		13,88%	-2,08%	7,27%

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

En el capítulo 3, *Tasas, precios públicos y otros ingresos*, se recogen los ingresos que se derivan de la realización de trabajos científicos, técnicos, tecnológicos, consultorías, ingenierías, análisis y otros trabajos de investigación, siendo los ingresos más importantes los procedentes de la investigación contratada y la prestación de servicios a empresas, existiendo además otros ingresos menos cuantiosos derivados de la recaudación por precios públicos y otras ventas de bienes.

En el capítulo 4, *Transferencias corrientes*, se consignan aquellas que proceden del Estado, Organismos Autónomos, Comunidades Autónomas o del exterior para la realización de proyectos. Los importes que se prevén son escasos porque el grueso de esas ayudas y convocatorias se conceden a través de transferencias de capital, y sólo en algunos casos poco frecuentes esas ayudas se conceden mediante transferencias, al estar esencialmente destinadas a financiar gastos corrientes.

El capítulo 5, *Ingresos patrimoniales*, recoge fundamentalmente los ingresos derivados de la explotación de patentes y en menor medida, los alquileres de viviendas y locales.

El capítulo 7, *Transferencias de capital*, es el más importante de los que financian los proyectos de investigación. En él se incluyen las transferencias derivadas de la participación del CSIC en las convocatorias de carácter competitivo, ya sean del Plan Nacional, Planes Regionales y de Corporaciones Locales, o de programas de la Unión Europea. Por su importancia destacan los del Plan Nacional, gestionados por la Agencia Estatal de Investigación (AEI), los de las Comunidades Autónomas y los de la Unión Europea. Pero, además, se reciben fondos del resto de Ministerios y organismos estatales, de Entidades Locales, de empresas privadas, de fundaciones, así como otras transferencias

procedentes del exterior. Las cifras que se han consignado en los ejercicios 2023-2025 reflejan incrementos prudentes en torno al 5-7% anual.

El capítulo 8, *Activos financieros*, como norma general, no va a tener ingresos. Sin embargo, debido a que en 2022 se ha utilizado como gasto para los acopios de la construcción del barco Bomag del IEO, ha de figurar por ese mismo importe en 2023 como ingreso, una vez que se hayan llevado a cabo los trabajos para los cuales se habilitó dicho acopio.

Finalmente, el capítulo 9, *Pasivos financieros*, recoge los ingresos previstos por las convocatorias públicas del Plan Nacional que se libran a través de préstamos a largo plazo de entes del Sector Público, financiados generalmente con fondos FEDER de la Unión Europea. Así, en 2022 se han reconocido derechos por importe de 29,5 millones de euros y se han previsto ingresos similares para los ejercicios posteriores.

3.4. Proyectos a cargo de los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)

En el contexto del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR) el presupuesto de Gastos se ha organizado en los programas presupuestarios siguientes:

- 46QA para la C17.101 - Planes Complementarios con CCAA.
- 46QB para la C17.102 - Fortalecimiento de las capacidades, infraestructuras y equipamientos de los agentes del SECTI.
- 46QE para la C17.105 - Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Transferencia de conocimiento.
- 46QF para la C17.106 - Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Salud.
- 46QG para la C17.107 - Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Medioambiente, cambio climático y energía.

El CSIC para el periodo 2021 y 2022, recibió fondos MRR a través MCIN para una serie de iniciativas y proyectos que se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 52. Fondos MRR recibidos por el CSIC
para proyectos determinados entre 2020 y 2022 a través MCIN**

Programa	Medida	Proyecto	2020	2021	2022	TOTAL
46QA	C17.11	Área Cuántica (QTP)	0	17.696.013	0	17.696.013
		Area de Hidrogeno Verde (H2V)	0	17.372.000	0	17.372.000
46QB	C17.12	Laboratorio de alta seguridad para nuevos patógenos (LAB-INIA)	645.000	6.044.000	33.521.000	40.210.000
		Nueva infraestructura fitogenética GVALER CRF (GVA-INIA)	0	836.000	3.699.000	4.535.000
		Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares - Convocatoria 2021. (ICTS – 2021)	0	1.033.994	0	1.033.994
46QE	C17.15	Mejora de las capacidades y de la orientación de las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación (TCO)	0	400.000	400.000	800.000
46QF	C17.16	Plataforma de abordaje integral de pandemias desde la I+D+I (SGL)	4.000.000	34.721.000	17.000.000	55.721.000
		Entender el envejecimiento desde la I+D+I. (NAG)	0	13.600.000	6.045.170	19.645.170
46QG	C17.17	Alta tecnología clave en la transición en el ciclo energético (TRE)	0	9.628.000	11.000.000	20.628.000
		Plásticos sostenibles para una economía circular (PLS)	0	0	3.000.000	3.000.000
		Cambio climático e impacto en las reservas de agua (CC-IGME)	0	2.600.000	640.000	3.240.000
		Metales Estratégicos Críticos para la transición energética (ME-IGME)	0	1.360.000	650.000	2.010.000
TOTAL			4.645.000	105.291.007	75.955.170	185.891.177

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

La ejecución de gasto prevista para dichas iniciativas y proyectos es la que figura en la Tabla 53.

Tabla 53. Evolución de la ejecución prevista de fondos MRR para proyectos determinados recibidos a través MCIN

Programa	Medida	Proyecto	2023	2024	2025	TOTAL
46QA	C17.11	Área Cuántica (QTP)	6.000.000	6.000.000	1.283.013	13.283.013
		Area de Hidrogeno Verde (H2V)	6.000.000	6.000.000	3.372.000	15.372.000
46QB	C17.12	Laboratorio de alta seguridad para nuevos patógenos (LAB-INIA)	2.188.000	20.000.000	18.000.000	40.188.000
		Nueva infraestructura fitogenética GVALER CRF (GVA-INIA)	2.012.500	2.012.500	0	4.025.000
		Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares - Convocatoria 2021. (ICTS – 2021)	195.692	0	0	195.692
46QE	C17.15	Mejora de las capacidades y de la orientación de las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación (TCO)	238.668	0	0	238.668
46QF	C17.16	Plataforma de abordaje integral de pandemias desde la I+D+I (SGL)	13.223.970	12.000.000	9.000.000	34.223.970
		Entender el envejecimiento desde la I+D+I. (NAG)	9.960.620	2.000.000	0	11.960.620
46QG	C17.17	Alta tecnología clave en la transición en el ciclo energético (TRE)	8.937.500	2.000.000	0	10.937.500
		Plásticos sostenibles para una economía circular (PLS)	509.820	0	0	509.820
		Cambio climático e impacto en las reservas de agua (CC-IGME)	400.510	0	0	400.510
		Metales Estratégicos Críticos para la transición energética (ME-IGME)	1.972.000	0	0	1.972.000
TOTAL			51.639.280	50.012.500	31.655.013	133.306.793

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

Además, el CSIC ha solicitado una nueva financiación cuyo importe y finalidad se detallan en la Tabla 54.

Tabla 54. Fondos MRR solicitados por el CSIC para proyectos a través del MCIN

Medida	Proyecto	2024	2025	TOTAL
C17.12	Laboratorio de alta seguridad para nuevos patógenos (LAB-INIA)	200.000	215.000	415.000
	Nueva infraestructura fitogenética GVALER CRF (GVA-INIA)	265.000	285.000	550.000
C17.15	Mejora de las capacidades y de la orientación de las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación (TCO)	102.000	120.000	222.000
C17.16	Plataforma de abordaje integral de pandemias desde la I+D+I (SGL)	3.617.000	3.907.000	7.524.000
	Entender el envejecimiento desde la I+D+I. (NAG)	8.435.000	9.110.000	17.545.000
C17.17	Alta tecnología clave en la transición en el ciclo energético (TRE)	3.085.000	3.332.000	6.417.000
	Plásticos sostenibles para una economía circular (PLS)	3.000.000	3.240.000	6.240.000
	Cambio climático e impacto en las reservas de agua (CC-IGME)	250.000	270.000	520.000
	Metales Estratégicos Críticos para la transición energética (ME-IGME)	220.000	238.000	458.000
	Actuaciones para la puesta en valor de la lengua a través de la divulgación científica en todo el territorio	1.825.000	1.825.000	3.650.000
	El valor económico del español como motor de internacionalización empresarial	390.000	390.000	780.000
	mejorar la conservación de la biodiversidad y utilización del patrimonio vegetal de España	7.000.000	7.000.000	14.000.000
	Edición plurilingüe de revistas CSIC en abierto	475.000	475.000	950.000
	Sistema de información colaborativo de Ciencia y puesta en valor de la lengua a través del análisis del vocabulario científico	250.000	250.000	500.000
TOTAL		29.114.000	30.657.000	59.771.000

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

El CSIC recibe también fondos MRR de otras instituciones:

- I. Por parte de MINECO se recibe financiación de fondos MRR para los proyectos que se detallan en la Tabla 55.

Tabla 55. Fondos MRR recibidos por el CSIC a través del MINECO

Proyecto	Importe
Trabajos del IEO de asesoramiento científico-técnico para el seguimiento de la biodiversidad marina.	15.494.130
Para trabajos del IEO de seguimiento científico del Mar Menor	3.000.000
Para trabajos del INIA e IGME de asesoramiento en actuaciones de restauración de zonas mineras en el entorno del Mar Menor	440.000
Para estrategias marinas	4.000.000
Para la implementación de servicios climáticos	6.250.000
Para actuaciones del MRR en el ámbito de Parques Nacionales	1.961.900
TOTAL	31.146.030

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

La ejecución de gasto prevista de los fondos MRR recibidos del MITECO figura en la Tabla 56.

Tabla 56. Evolución de la ejecución prevista de fondos MRR para proyectos recibidos a través MITECO

Proyecto	2023	2024	2025	TOTAL
Trabajos del IEO de asesoramiento científico-técnico para el seguimiento de la biodiversidad marina.	6.886.280	4.767.425	3.840.425	15.494.130
Para trabajos del IEO de seguimiento científico del Mar Menor	1.333.333	923.077	743.590	3.000.000
Para trabajos del INIA e IGME de asesoramiento en actuaciones de restauración de zonas mineras en el entorno del Mar Menor	195.556	135.385	109.060	440.000
Para estrategias marinas	1.777.778	1.230.769	991.453	4.000.000
Para la implementación de servicios climáticos	2.777.778	1.923.077	1.549.145	6.250.000
Para actuaciones del MRR en el ámbito de Parques Nacionales	871.956	603.662	486.283	1.961.900
TOTAL	13.842.680	9.583.394	7.719.956	31.146.030

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros

2. Por parte de la AEI, se recibe también financiación de fondos MRR para los proyectos (Tabla 57).

Tabla 57. Fondos MRR para proyectos recibidos desde la Agencia Estatal de Investigación

Convocatorias	Importe
Prueba de concepto	1.489.000
Proyectos líneas estratégicas	1.177.000
Programación conj. Internac	827.000
Equipamiento Cientif. Técnico	17.594.000
Juan de la Cierva Formación	1.157.000
Juan de la Cierva Incorporación	2.171.000
TOTAL	24.415.000

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

La ejecución de gasto estimada para dichos fondos procedentes de la AEI figura en la Tabla 58:

Tabla 58. Evolución de la ejecución de Fondos MRR recibidos desde la AEI

Convocatorias	2023	2024	2025
Equipamiento Cientif. Técnico	7.000.000	7.000.000	14.000.000

Fuente: Elaboración propia. Nota: datos en euros.

4. Mecanismos de Seguimiento, Cumplimiento, Modificación, Responsabilidad y Vigencia del Contrato de Gestión

4.1. Mecanismos de Seguimiento y Cumplimiento

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

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

4.2. Posible introducción de Modificaciones o adaptaciones al Contrato de Gestión

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

Ministerios competentes por razón de la materia, que tendrá carácter vinculante en los casos siguientes:

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

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

4.3. Implicaciones del Grado de Cumplimiento de los Objetivos

El Consejo Rector, a iniciativa propia o a propuesta de la Presidencia del CSIC, cuando la desviación en el grado de cumplimiento de los objetivos (medido por el indicador IGCU-CSIC) sea muy superior al valor fijado por el propio Consejo Rector o el gasto sea superior a los ingresos podrá aperebrir formalmente a los directivos responsables, tras oír sus explicaciones y previo informe de la Comisión de Control y siempre que el valor alcanzado no supere al del ejercicio anterior.

Tal exigencia de responsabilidad es independiente de las competencias para el nombramiento y cese del personal directivo que corresponden a la Presidencia y al Consejo Rector, o de otro tipo de responsabilidades que, en su caso, puedan ser exigibles en los ámbitos disciplinario o judicial.

4.4. Comprobación de la Actividad de la Agencia CSIC

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

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

A) A las Cortes Generales les corresponde:

- Analizar el informe que presente el órgano correspondiente de la Secretaría de Estado de Función Pública al Congreso de los Diputados.
- Analizar el informe general de actividad aprobado por el Consejo Rector, con la información más significativa relativa a las tareas realizadas y al grado de cumplimiento de los objetivos, que será remitido anualmente a través del MCIN.
- En el marco de lo dispuesto en los Reglamentos del Congreso y del Senado, los titulares del Ministerio de Ciencia e Innovación y de la Presidencia del CSIC podrán ser requeridos por las Comisiones de las Cámaras a fin de informar acerca de la gestión de la Agencia y, en particular, del desarrollo del Contrato de Gestión.

B) Al Tribunal de Cuentas le corresponde realizar el control externo de la gestión económico-financiera de la Agencia, de acuerdo con su normativa específica.

C) Al Ministerio de Hacienda y Función Pública le corresponde:

- Recibir el informe anual de actividad que le enviará la Presidencia del Consejo Rector, así como la memoria sobre ejecución y cumplimiento de los objetivos fijados en el Contrato de Gestión.
- Aprobar, a propuesta del Consejo Rector, las modificaciones presupuestarias a las que se refiere el artículo 108 sexies. 3 a) de la Ley 40/2015.

D) Al Ministerio de Ciencia e Innovación le corresponde:

- Recibir el informe anual de actividad que le enviará la Presidencia del Consejo Rector, así como la memoria sobre ejecución y cumplimiento de los objetivos fijados en el Contrato de Gestión.
- Examinar el anteproyecto de presupuesto aprobado por el Consejo Rector y su remisión al Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- Ejercer, según los artículos 63 y 85 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el control de eficacia para evaluar el cumplimiento de los objetivos propios de la actividad específica del CSIC y la adecuada utilización de los recursos conforme a este Contrato de Gestión.

E) A la Intervención General de la Administración del Estado le corresponde:

- Realizar el control interno de la gestión económico-financiera de la Agencia bajo las modalidades de control financiero permanente y de auditoría pública, en las condiciones y en los términos establecidos en la Ley General Presupuestaria. El control financiero permanente se realizará por la Intervención Delegada en la Agencia, bajo la dependencia orgánica y funcional de la Intervención General de la Administración del Estado.
- Llevar a cabo la supervisión continua prevista en el artículo 85.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

F) Al órgano competente de la Secretaría de Estado de Función Pública le corresponde incluir la información relativa al CSIC en el informe anual que debe presentar al Congreso de los Diputados.

G) Al Consejo Rector del CSIC le corresponde:

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

H) A la Comisión de Control del CSIC le corresponde:

- Informar al Consejo Rector sobre el desarrollo y ejecución del Contrato de Gestión con objeto de evaluar los niveles de cumplimiento de resultados de la Agencia mediante la información que le proporcione trimestralmente el Equipo de Cumplimiento, y actuar en consecuencia.
- Informar al Consejo Rector sobre las cuentas de la Agencia y el cumplimiento de los requerimientos formales que haya formulado la Intervención Delegada.
- Informar al Consejo Rector sobre los resultados del control de la gestión económico-financiera del CSIC.
- Recabar información, en cualquier momento, de la Unidad de Seguimiento y Control de la Gestión (Secretaría General) para asegurar la monitorización en tiempo real de la efectividad del Contrato de Gestión.

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

4.5. Procedimiento para la cobertura de hipotéticos déficits

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

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



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

4.6. Vigencia del Contrato de Gestión

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

Este Contrato de Gestión tiene una vigencia trienal, abarcando, en consecuencia, los años 2023 al 2025.

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

ANEXOS

Anexo I. Relación personal de gerencia respecto total de efectivos

CC.AA	PROVINCIA	CENTRO	EFFECTIVOS	GERENCIA	%
ANDALUCIA	ALMERÍA	ESTACIÓN EXPERIMENTAL DE ZONAS ÁRIDAS	54	8	15%
	CADIZ	INST. DE CIENCIAS MARINAS DE ANDALUCÍA	77	7	9%
	CÓRDOBA	INST. DE AGRICULTURA SOSTENIBLE	152	10	7%
		INST. DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS	44	6	14%
	GRANADA	ESCUELA DE ESTUDIOS ÁRABES	29	7	24%
		ESTACIÓN EXPERIMENTAL DEL ZAIDÍN	227	20	9%
		INST. ANDALUZ DE CIENCIAS DE LA TIERRA	78	9	12%
		INST. DE ASTROFÍSICA DE ANDALUCÍA	227	15	7%
	MALAGA	INST. DE PARASITOLOGÍA Y BIOMEDICINA LÓPEZ NEYRA	125	9	7%
		INST. DE HORTOFRUTICULTURA SUBTROPICAL Y MEDITERRÁNEA	115	14	12%
	SEVILLA	CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA DEL DESARROLLO	106	3	3%
		CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA	64	10	15%
		CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS ISLA DE LA CARTUJA	265	18	7%
		ESTACIÓN BIOLÓGICA DE DOÑANA	252	15	6%
		INST. DE BIOMEDICINA DE SEVILLA	38	2	5%
INST. DE LA GRASA		139	16	12%	
INST. DE MICROELECTRÓNICA DE SEVILLA		51	6	12%	
ARAGÓN	ZARAGOZA	INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SEVILLA	134	10	7%
		CENTRO DE QUÍMICA Y MATERIALES DE ARAGON	192	12	6%
		ESTACIÓN EXPERIMENTAL AULA DEI	101	9	9%
		INST. DE CARBOQUÍMICA	102	14	14%



CC.AA	PROVINCIA	CENTRO	EFFECTIVOS	GERENCIA	%
		INST. PIRENAICO DE ECOLOGÍA	78	7	9%
ASTURIAS	ASTURIAS	CENTRO DE INVESTIGACION EN NANOMATERIALES Y NANOTECNOLOGIA	35	3	9%
		INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL CARBONO	122	11	9%
		INST. DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE ASTURIAS	66	6	9%
		INST. MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN BIODIVERSIDAD	20	3	15%
BALEARES	BALEARES	INST. DE FÍSICA INTERDISCIPLINAR Y SISTEMAS COMPLEJOS	38	2	5%
		INST. MEDITERRÁNEO DE ESTUDIOS AVANZADOS	92	5	5%
CANARIAS	SC. TENERIFE	INST. DE PRODUCTOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA	99	7	7%
CANTABRIA	SANTANDER	INST. DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA DE CANTABRIA	35	3	9%
		INST. DE FÍSICA DE CANTABRIA	69	5	7%
CASTILLA-LA MANCHA	CIUDAD REAL	INST. DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS CINEGÉTICOS	36	3	8%
CASTILLA-LEÓN	LEÓN	INST. DE GANADERÍA DE MONTAÑA	37	5	14%
	SALAMANCA	INST. DE BIOLOGÍA FUNCIONAL Y GENÓMICA	56	4	7%
		INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DEL CÁNCER DE SALAMANCA	54	2	4%
		INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SALAMANCA	85	9	11%
	VALLADOLID	INST. DE BIOLOGÍA Y GENÉTICA MOLECULAR	50	7	14%
CATALUÑA	BARCELONA	CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PASCUAL VILA (+IDAEA+ AQAC)	327	15	5%
		CENTRO MEDITERRÁNEO DE INVESTIGACIONES MARINAS Y AMBIENTALES+ INST. DE CIENCIAS DEL MAR	284	13	5%
		GEOCIENCIAS BARCELONA	58	7	12%
		INSTITUCIÓN MILÁ Y FONTANALS DE INVESTIGACIÓN EN HUMANIDADES	56	4	7%
		INST. BOTÁNICO DE BARCELONA	26	1	4%
		INST. DE ANÁLISIS ECONÓMICO	23	4	17%
		INST. DE BIOLOGÍA EVOLUTIVA	57	5	9%
		INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR DE BARCELONA	128	5	4%
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE BARCELONA	226	8	4%		



CC.AA	PROVINCIA	CENTRO	EFFECTIVOS	GERENCIA	%
GALICIA		INST. DE CIENCIAS DEL ESPACIO	64	5	8%
		INST. DE INVESTIGACION EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL	48	3	6%
		INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA	78	8	10%
		INST. DE MICROELECTRÓNICA DE BARCELONA	167	7	4%
		INST. DE ROBÓTICA E INFORMÁTICA INDUSTRIAL	60	3	5%
	GIRONA	CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS DE BLANES	101	7	7%
	SANTIAGO DE COMPOSTELA	INST. DE CIENCIAS DEL PATRIMONIO	44	2	5%
		INST. DE ESTUDIOS GALLEGOS PADRE SARMIENTO	20	2	10%
		INST. DE INVESTIGACIONES MARINAS	191	16	8%
	VIGO PONTEVEDRA	MISIÓN BIOLÓGICA DE GALICIA	111	11	10%
LA RIOJA	LA RIOJA	INST. DE CIENCIAS DE LA VID Y DEL VINO	42	4	10%
MADRID		CENTRO DE ASTROBIOLOGÍA	58	5	9%
		CENTRO DE AUTOMÁTICA Y ROBÓTICA	65	7	11%
		CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR SEVERO OCHOA	334	18	5%
		CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	3	0	0%
		CENTRO DE FÍSICA MIGUEL A. CATALÁN	183	15	8%
		CENTRO DE FÍSICA TEÓRICA Y MATEMÁTICAS	140	4	3%
		CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS MARGARITA SALAS	373	23	6%
		CENTRO DE QUÍMICA ORGÁNICA LORA TAMAYO	251	12	5%
		CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA	501	17	3%
		CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES METALÚRGICAS	93	7	8%
		CENTRO INTERNACIONAL DE NEUROCIENCIAS CAJAL	10	0	0%
		INST. TECNOLOGÍAS FÍSICAS Y DE LA INFORMACIÓN L. TORRES QUEVEDO	69	9	13%
		INST. CAJAL	139	10	7%
		INST. DE CATÁLISIS Y PETROLEOQUÍMICA	151	10	8%
		INST. DE CERÁMICA Y VIDRIO	98	8	8%
		INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE MADRID	227	10	4%



CC.AA	PROVINCIA	CENTRO	EFFECTIVOS	GERENCIA	%	
		INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS Y NUTRICIÓN	100	6	6%	
		INST. DE CIENCIAS AGRARIAS	67	1	2%	
		INST. DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN EDUARDO TORROJA	155	11	7%	
		INST. DE GEOCIENCIAS	44	5	11%	
		INST. DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA ALIMENTACIÓN	87	12	14%	
		INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS ALBERTO SOLS	137	11	8%	
		INST. DE MICRO Y NANOTECNOLOGÍA	59	11	7%	
		INST. DE QUÍMICA FÍSICA ROCASOLANO	100	8	8%	
		MUSEO NACIONAL DE CIENCIAS NATURALES	245	10	5%	
		REAL JARDÍN BOTANICO	94	6	6%	
		CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES	395	17	5%	
MURCIA	MURCIA	CENTRO DE EDAFOLOGÍA Y BIOLOGÍA APLICADA DEL SEGURA	238	22	9%	
NAVARRA	NAVARRA	INST. DE AGROBIOTECNOLOGÍA	39	4	10%	
PAÍS VASCO	VIZCAYA	INST. BIOFISIKA	11	2	18%	
	GUIPÚZCOA	CENTRO DE FÍSICA DE MATERIALES	49	3	6%	
VALENCIA	ALICANTE	INST. DE NEUROCIENCIAS	172	5	3%	
	CASTELLÓN	INST. DE ACUICULTURA TORRE DE LA SAL	56	4	7%	
	VALENCIA	CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE DESERTIFICACIÓN		46	7	15%
		INST. DE AGROQUÍMICA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS		197	15	8%
		INST. DE BIOLOGÍA INTEGRATIVA DE SISTEMAS		80	3	4%
		INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DE PLANTAS PRIMO YÚFERA		146	10	7%
		INST. DE BIOMEDICINA DE VALENCIA		105	7	7%
		INST. DE FÍSICA CORPUSCULAR		167	8	5%
INST. DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO		25	2	8%		
INST. DE TECNOLOGÍA QUÍMICA		175	5	3%		
Total general		TOTALES	11.218	765	6,82%	

Fuente: elaboración propia. Leyenda: Puestos sin efectivos



Anexo II. Tipología de efectivos en las gerencias

CENTRO	GERENTE	HAB.	TIC	MANT.	PRL	IUST.
ESCUELA DE ESTUDIOS ARABES	X	X		X		
ESTACIÓN EXPERIMENTAL DEL ZAIDIN	X	X		X		
ESTACIÓN BIOLÓGICA DE DOÑANA	X	X	X	X		X
ESTACIÓN EXPERIMENTAL DE ZONAS ARIDAS		X			X	
INST. DE AGRICULTURA SOSTENIBLE	X	X	X		X	X
INST. DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS	X	X	X	X		X
INST. DE ASTROFÍSICA DE ANDALUCIA	X	X	X			
INST. DE CIENCIAS MARINAS DE ANDALUCÍA	X	X				X
INST. DE LA GRASA	X			X		X
INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SEVILLA	X	X	X			X
INST. DE MICROELECTRÓNICA DE SEVILLA	X		X			
INST. DE PARASITOLOGÍA Y BIOMEDICINA LOPEZ NEYRA	X	X	X			X
INST. ANDALUZ DE CIENCIAS DE LA TIERRA		X				X
CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA DEL DESARROLLO		X				
CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS ISLA DE LA CARTUIA	X	X	X	X		X
INST. DE BIOQUÍMICA VEGETAL Y FOTOSÍNTESIS						
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE SEVILLA						
INST. DE INVESTIGACIONES QUÍMICAS						
INST. DE HORTOFRUTICULTURA SUBTROPICAL Y MEDITERRÁNEA	X	X				X
CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA		X				X
INST. DE BIOMEDICINA DE SEVILLA	X	X				
ESTACIÓN EXPERIMENTAL AULA DEI	X	X	X			X
INST. PIRENAICO DE ECOLOGÍA	X	X	X	X		X
INST. DE CARBOQUÍMICA	X	X	X	X	X	



CENTRO	GERENTE	HAB.	TIC	MANT.	PRL	IUST.
CENTRO DE QUÍMICA Y MATERIALES DE ARAGÓN	X	X				X
INST. DE NANOCIENCIA Y MATERIALES DE ARAGÓN						
INST. DE SÍNTESIS QUÍMICA Y CATÁLISIS HOMÓGENEA						
INST. DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE ASTURIAS	X	X				
INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL CARBONO	X	X	X			X
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN NANOMATERIALES Y NANOCIENCIAS	X	X				
INST. MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN BIODIVERSIDAD	X	X				
INST. DE FÍSICA INTERDISCIPLINAR Y SISTEMAS COMPLEJOS	X					
INST. MEDITERRÁNEO DE ESTUDIOS AVANZADOS		X		X		
INST. DE PRODUCTOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA	X		X			X
INST. DE FÍSICA DE CANTABRIA				X		X
INST. DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA DE CANTABRIA	X	X				
INST. DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS CINEGÉTICOS	X	X				
INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SALAMANCA	X	X				X
INST. DE BIOLOGÍA FUNCIONAL Y GENÓMICA	X	X				X
INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DEL CÁNCER DE SALAMANCA	X	X				
INST. DE GANADERÍA DE MONTAÑA	X	X				
INST. DE BIOLOGÍA Y GENÉTICA MOLECULAR	X	X	X	X		X
INST. DE ANÁLISIS ECONÓMICO	X	X				
INST. DE CIENCIAS DEL ESPACIO	X	X	X			
INST. DE INVESTIGACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL			X			
INST. DE MICROELECTRÓNICA DE BARCELONA	X	X	X			X
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE BARCELONA	X		X	X		X
INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR DE BARCELONA	X	X	X			
INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA	X	X	X			X
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PASCUAL VILA	X	X	X			



CENTRO	GERENTE	HAB.	TIC	MANT.	PRL	IUST.
INST. DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL Y ESTUDIOS DEL AGUA						
INST. DE QUÍMICA AVANZADA DE CATALUÑA						
GEOCIENCIAS BARCELONA	X	X				
INST. DE ROBÓTICA E INFORMÁTICA INDUSTRIAL	X	X				
CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS DE BLANES		X	X			
INSTITUCIÓN MILÁ Y FONTANALS DE INVESTIGACIÓN EN HUMANIDADES	X	X				X
CENTRO MEDITERRÁNEO DE INVESTIGACIONES MARINAS Y AMBIENTALES	X	X	X			
INST. DE CIENCIAS DEL MAR						
INST. BOTÁNICO DE BARCELONA	X					
INST. DE BIOLOGÍA EVOLUTIVA		X				
MISION BIOLÓGICA DE GALICIA	X		X	X		
INST. DE INVESTIGACIONES MARINAS	X	X	X	X		
INST. DE ESTUDIOS GALLEGOS PADRE SARMIENTO	X	X				
INST. DE CIENCIAS DEL PATRIMONIO	X	X				
INST. DE CIENCIAS DE LA VID Y DEL VINO	X	X	X			X
CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA	X	X	X	X		X
CENTRO DE FÍSICA MIGUEL A. CATALAN	X		X			
INST. DE QUÍMICA FÍSICA ROCASOLANO	X	X	X			X
INST. TECNOLÓG. FÍSICAS Y DE LA INFORMA. L. TORRES OUEVEDO	X	X				X
INST. DE CIENCIAS AGRARIAS		X				
INST. DE ESTRUCTURA DE LA MATERIA		X				X
INST. DE FÍSICA FUNDAMENTAL	X	X				
INST. DE ÓPTICA DAZA DE VALDES	X	X				
CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES METALÚRGICAS	X	X		X		
INST. DE GEOCIENCIAS	X					X
INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS Y NUTRICIÓN	X	X	X			



CENTRO	GERENTE	HAB.	TIC	MANT.	PRL	IUST.
CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS MARGARITA SALAS	X	X	X			X
CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR SEVERO OCHOA	X	X	X			X
INST. DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA ALIMENTACIÓN	X	X				X
INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS ALBERTO SOLS	X	X				X
CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARES DE ALCALÁ						
INST. CAJAL	X	X				X
INST. DE QUÍMICA ORGÁNICA GENERAL		X				
INST. DE QUÍMICA MÉDICA						
CENTRO INTERNACIONAL DE NEUROCIENCIA CAJAL						
INST. DE CATALISIS Y PETROLEOQUÍMICA	X	X		X		X
INST. DE CERÁMICA Y VIDRIO		X				X
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE MADRID	X	X	X			X
INST. DE MICRO Y NANOTECNOLOGÍA		X		X		X
CENTRO DE QUÍMICA ORGÁNICA LORA TAMAYO	X	X	X			
INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS	X	X				
INST. DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN EDUARDO TORROIA	X	X	X		X	X
CENTRO DE AUTOMÁTICA Y ROBÓTICA	X	X	X			X
MUSEO NACIONAL DE CIENCIAS NATURALES	X	X		X		X
REAL IARDÍN BOTANICO	X		X			
CENTRO DE ASTROBIOLOGÍA		X				
CENTRO DE FÍSICA TEÓRICA Y MATEMÁTICAS	X	X		X		
INST. DE CIENCIAS MATEMÁTICAS						
INST. DE FÍSICA TEÓRICA						
CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES	X	X	X	X		X
INST. DE HISTORIA						
INST. DE LENGUAS Y CULTURAS DEL MEDITERRÁNEO Y ORIENTE PRÓXIMO						



CENTRO	GERENTE	HAB.	TIC	MANT.	PRL	IUST.
INST. DE LENGUA, LITERATURA Y ANTROPOLOGÍA						
INST. DE ECONOMÍA, GEOGRAFÍA Y DEMOGRAFÍA						
INST. DE POLÍTICAS Y BIENES PÚBLICOS						
INST. DE FILOSOFÍA						
INST. DE ARQUEOLOGÍA						
CENTRO DE EDAFOLOGÍA Y BIOLOGÍA APLICADA DEL SEGURA	X	X	X	X		X
INST. DE AGROBIOTECNOLOGÍA	X	X				X
CENTRO DE FÍSICA DE MATERIALES	X	X				
INST. BIOFISIKA	X					
INST. DE ACUICULTURA TORRE DE LA SAL		X		X		
INST. DE BIOMEDICINA DE VALENCIA		X	X			X
INST. DE AGROQUÍMICA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	X	X			X	X
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE DESERTIFICACIÓN	X	X	X	X		
INST. DE BIOLOGÍA INTEGRATIVA DE SISTEMAS						X
INST. DE FÍSICA CORPUSCULAR	X	X	X			X
INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DE PLANTAS PRIMO YUFERA		X	X	X		X
INST. DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO		X				
INST. DE TECNOLOGÍA QUÍMICA		X	X	X		
INST. DE NEUROCIENCIAS		X	X			

Fuente: elaboración propia. Leyenda: Puestos sin efectivos



Anexo III. Propuesta de agrupación de institutos con gerencia compartida

N.º	CC.AA	PROVINCIA	MUNICIPIO	INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	Titularidad
1	ANDALUCÍA	GRANADA	GRANADA	ESCUELA DE ESTUDIOS ÁRABES ESTACIÓN EXPERIMENTAL DEL ZAIDÍN	Propio Propio
2		SEVILLA	SEVILLA	ESTACIÓN BIOLÓGICA DE DOÑANA	Propio
3		ALMERÍA	LA CAÑADA DE SAN URBANO	ESTACIÓN EXPERIMENTAL DE ZONAS ÁRIDAS	Propio
4		CÓRDOBA	CÓRDOBA	INST. DE AGRICULTURA SOSTENIBLE INST. DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS	Propio Propio
5		GRANADA	GRANADA	INST. DE ASTROFÍSICA DE ANDALUCÍA	Propio
6		CÁDIZ	PUERTO REAL	INST. DE CIENCIAS MARINAS DE ANDALUCÍA	Propio
7		SEVILLA	SEVILLA	INST. DE LA GRASA	Propio
8		SEVILLA	SEVILLA	INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SEVILLA INST. DE MICROELECTRÓNICA DE SEVILLA	Propio Mixto
9		GRANADA	ARMILLA	INST. DE PARASITOLOGÍA Y BIOMEDICINA LÓPEZ NEYRA INST. ANDALUZ DE CIENCIAS DE LA TIERRA	Propio Mixto
10		SEVILLA	SEVILLA	CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA DEL DESARROLLO	Mixto
11		SEVILLA	SEVILLA	CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS ISLA DE LA CARTUJA	Mixto
				INST. DE BIOQUÍMICA VEGETAL Y FOTOSÍNTESIS	Mixto
				INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE SEVILLA INST. DE INVESTIGACIONES QUÍMICAS	Mixto Mixto
12		MÁLAGA	ALGARROBO	INST. DE HORTOFRUTICULTURA SUBTROPICAL Y MEDITERRÁNEA LA MAYORA	Mixto
13	SEVILLA	SEVILLA	CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA	Mixto	
14	SEVILLA	SEVILLA	INST. DE BIOMEDICINA DE SEVILLA	Mixto	
15	ARAGÓN	ZARAGOZA	ZARAGOZA	ESTACIÓN EXPERIMENTAL AULA DEI INST. PIRENAICO DE ECOLOGÍA	Propio Propio



N.º	CC.AA	PROVINCIA	MUNICIPIO	INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	Titularidad		
16			ZARAGOZA	INST. DE CARBOQUÍMICA	Propio		
17			ZARAGOZA	CENTRO DE QUÍMICA Y MATERIALES DE ARAGÓN INST. DE NANOCIENCIA Y MATERIALES DE ARAGÓN INST. DE SÍNTESIS QUÍMICA Y CATÁLISIS HOMOGÉNEA	Mixto Mixto		
18	ASTURIAS	ASTURIAS	OVIEDO	INST. DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE ASTURIAS INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL CARBONO	Propio Propio		
19			SAN MARTÍN DEL REY AURELIO MIERES	CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN NANOMATERIALES Y NANOTECNOLOGÍA INST. MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN BIODIVERSIDAD	Mixto Mixto		
20	BALEARES	BALEARS (ILLES) BALEARS (ILLES)	PALMA DE MALLORCA ESPORLES	INST. DE FÍSICA INTERDISCIPLINAR Y SISTEMAS COMPLEJOS INST. MEDITERRÁNEO DE ESTUDIOS AVANZADOS	Mixto Mixto		
21	CANARIAS	STA. CRUZ DE TENERIFE	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	INST. DE PRODUCTOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA	Propio		
22	CANTABRIA	CANTABRIA	SANTANDER	INST. DE FÍSICA DE CANTABRIA INST. DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA DE CANTABRIA	Mixto Mixto		
23	CASTILLA - LA MANCHA	CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	INST. DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS CINEGÉTICOS	Mixto		
24	CASTILLA Y LEÓN	SALAMANCA	SALAMANCA	INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SALAMANCA	Propio		
			SALAMANCA	INST. DE BIOLOGÍA FUNCIONAL Y GENÓMICA	Mixto		
25			SALAMANCA	INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DEL CÁNCER DE SALAMANCA	Mixto		
26		LEÓN	VEGA DE INFANZONES	INST. DE GANADERÍA DE MONTAÑA	Mixto		
27		VALLADOLID	VALLADOLID	INST. DE BIOLOGÍA Y GENÉTICA MOLECULAR	Mixto		
28	CATALUÑA	BARCELONA	CERDANYOLA DEL VALLÈS	INST. DE ANÁLISIS ECONÓMICO INST. DE CIENCIAS DEL ESPACIO INST. DE INVESTIGACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Propio Propio Propio		
29				BARCELONA	CERDANYOLA DEL VALLÈS	INST. DE MICROELECTRÓNICA DE BARCELONA	Propio
30				BARCELONA	CERDANYOLA DEL VALLÈS	INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE BARCELONA	Propio
31		BARCELONA	BARCELONA	INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR DE BARCELONA	Propio		



N.º	CC.AA	PROVINCIA	MUNICIPIO	INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	Titularidad
				INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA	Propio
32		BARCELONA	BARCELONA	CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PASCUAL VILA INST. DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL Y ESTUDIOS DEL AGUA INST. DE QUÍMICA AVANZADA DE CATALUÑA GEOCIENCIAS BARCELONA INST. DE ROBÓTICA E INFORMÁTICA INDUSTRIAL	Propio Propio Propio Propio Mixto
33		GIRONA	BLANES	CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS DE BLANES	Propio
34		BARCELONA	BARCELONA	INSTITUCIÓN MILA Y FONTANALS DE INVESTIGACIÓN EN HUMANIDADES	Propio
35		BARCELONA	BARCELONA	CENTRO MEDITERRÁNEO DE INVESTIGACIONES MARINAS Y AMBIENTALES INST. DE CIENCIAS DEL MAR	Propio Propio
36		BARCELONA	BARCELONA	INST. BOTÁNICO DE BARCELONA	Mixto
37		BARCELONA	BARCELONA	INST. DE BIOLOGÍA EVOLUTIVA	Mixto
38		PONTEVEDRA	PONTEVEDRA VIGO	MISIÓN BIOLÓGICA DE GALICIA INST. DE INVESTIGACIONES MARINAS	Propio Propio
39	GALICIA	CORUÑA (A)	SANTIAGO DE COMPOSTELA	INST. DE ESTUDIOS GALLEGOS PADRE SARMIENTO INST. DE CIENCIAS DEL PATRIMONIO	Mixto Propio
40	RIOJA (LA)	RIOJA (LA)	LOGROÑO	INST. DE CIENCIAS DE LA VID Y DEL VINO	Mixto
41		MADRID	AUTÓNOMA	CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA	Propio
42		MADRID	MADRID (CAMPUS SERRANO)	CENTRO DE FÍSICA MIGUEL A. CATALÁN INST. DE QUÍMICA FÍSICA ROCASOLANO INST. DE TECNOLOGÍAS FÍSICAS Y DE LA INFORMACIÓN LEONARDO TORRES QUEVEDO INST. DE CIENCIAS AGRARIAS INST. DE ESTRUCTURA DE LA MATERIA INST. DE FÍSICA FUNDAMENTAL INST. DE ÓPTICA DAZA DE VALDÉS	Propio Propio Propio Propio Propio Propio Propio
43		MADRID	MADRID (COMPLUTENSE)	CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES METALÚRGICAS INST. DE GEOCIENCIAS	Propio Mixto



N.º	CC.AA	PROVINCIA	MUNICIPIO	INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	Titularidad	
				INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS Y NUTRICIÓN	Propio	
44		MADRID	MADRID (COMPLUTENSE)	CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS MARGARITA SALAS	Propio	
45		MADRID	MADRID		CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR SEVERO OCHOA	Mixto
					INST. DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA ALIMENTACIÓN INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS ALBERTO SOLS	Mixto Mixto
46		MADRID	ALCALÁ DE HENARES		CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARES DE ALCALÁ	Propio Propio Propio Propio
					INST. CAJAL	
					INST. DE QUÍMICA ORGÁNICA GENERAL	
					INST. DE QUÍMICA MÉDICA CENTRO INTERNACIONAL DE NEUROCIENCIA CAJAL	
47		MADRID	MADRID (UNIVERSIDAD AUTÓNOMA)		INST. DE CATÁLISIS Y PETROLEOQUÍMICA INST. DE CERÁMICA Y VIDRIO INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE MADRID	Propio Propio Propio Propio
			TRES CANTOS		INST. DE MICRO Y NANOTECNOLOGÍA	
48		MADRID	MADRID		CENTRO DE QUÍMICA ORGÁNICA LORA TAMAYO INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS	Propio Propio
49		MADRID	MADRID		INST. DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN EDUARDO TORROJA	Propio
			ARGANDA DEL REY		CENTRO DE AUTOMÁTICA Y ROBÓTICA	Mixto
50		MADRID	MADRID		MUSEO NACIONAL DE CIENCIAS NATURALES	Propio
51	MADRID	MADRID		REAL JARDÍN BOTÁNICO	Propio	
52	MADRID	TORREJÓN DE ARDOZ		CENTRO DE ASTROBIOLOGÍA	Mixto	
53	MADRID	MADRID		CENTRO DE FÍSICA TEÓRICA Y MATEMÁTICAS	Mixto	
				INST. DE CIENCIAS MATEMÁTICAS	Mixto	
				INST. DE FÍSICA TEÓRICA	Mixto	
54	MADRID	MADRID		CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES INSTITUTO DE HISTORIA INSTITUTO DE LENGUAS Y CULTURAS DEL MEDITERRÁNEO Y ORIENTE PRÓXIMO INSTITUTO DE LENGUA, LITERATURA Y ANTROPOLOGÍA		



N.º	CC.AA	PROVINCIA	MUNICIPIO	INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	Titularidad
				INSTITUTO DE ECONOMÍA GEOGRAFÍA Y DEMOGRAFÍA INSTITUTO DE POLÍTICAS Y BIENES PÚBLICOS INSTITUTO DE FILOSOFÍA INSTITUTO DE ARQUEOLOGÍA	
55	MURCIA	MURCIA	ESPINARDO	CENTRO DE EDAFOLOGÍA Y BIOLOGÍA APLICADA DEL SEGURA	
56	NAVARRA	NAVARRA	ARANGUREN	INST. DE AGROBIOTECNOLOGÍA	Mixto
57	PAIS VASCO	GUIPÚZCOA	DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN	CENTRO DE FÍSICA DE MATERIALES	Mixto
		VIZCAYA	LEIOA	INST. BIOFISIKA	Mixto
58	COMUNIDAD VALENCIANA	CASTELLÓN	CABANES	INST. DE ACUICULTURA TORRE DE LA SAL	Propio
		VALENCIA	VALENCIA	INST. DE BIOMEDICINA DE VALENCIA	Propio
59		VALENCIA	PATERNA	INST. DE AGROQUÍMICA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	Propio
60		VALENCIA	MONCADA	CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE DESERTIFICACIÓN	Mixto
			PATERNA	INST. DE BIOLOGÍA INTEGRATIVA DE SISTEMAS	Mixto
			PATERNA	INST. DE FÍSICA CORPUSCULAR	Mixto
61		VALENCIA	VALENCIA	INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DE PLANTAS PRIMO YÚFERA	Mixto
			VALENCIA	INST. DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO	Mixto
	VALENCIA		INST. DE TECNOLOGÍA QUÍMICA	Mixto	
62		ALICANTE	SANT JOAN D'ALACANT	INST. DE NEUROCIENCIAS	Mixto

En verde actuales Centros de integración de servicios.



Anexo IV. Puestos solicitados por unidad territorial

INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	PERSONAL CUERPOS GENERALES		
	A2	CI	TOTAL
NOMBRE			
ESCUELA DE ESTUDIOS ARABES			0
ESTACIÓN EXPERIMENTAL DEL ZAIDÍN			
ESTACIÓN BIOLÓGICA DE DONANA	3	6	9
ESTACIÓN EXPERIMENTAL DE ZONAS ÁRIDAS			0
INST. DE AGRICULTURA SOSTENIBLE	1	3	4
INST. DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS			
INST. DE ASTROFÍSICA DE ANDALUCÍA	2	5	7
INST. DE CIENCIAS MARINAS DE ANDALUCÍA	1		1
INST. DE LA GRASA			0
INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SEVILLA	1	2	3
INST. DE MICROELECTRÓNICA DE SEVILLA			
INST. DE PARASITOLOGÍA Y BIOMEDICINA LOPEZ NEYRA	1	1	2
INST. ANDALUZ DE CIENCIAS DE LA TIERRA			
CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA DEL DESARROLLO	2	5	7
CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS ISLA DE LA CARTUJA			
INST. DE BIOQUÍMICA VEGETAL Y FOTOSÍNTESIS	3	8	11
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE SEVILLA			
INST. DE INVESTIGACIONES QUÍMICAS			
INST. DE HORTOFRUTICULTURA SUBTROPICAL Y MEDITERRÁNEA LA MAYORA	1	1	2
CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA	1	1	2
INST. DE BIOMEDICINA DE SEVILLA	1	1	2
ESTACIÓN EXPERIMENTAL AULA DEI	2	1	3



INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	PERSONAL CUERPOS GENERALES		
INST. PIRENAICO DE ECOLOGÍA			
INST. DE CARBOQUIMICA			0
CENTRO DE QUÍMICA Y MATERIALES DE ARAGÓN			
INST. DE NANOCIENCIA Y MATERIALES DE ARAGÓN	3	1	4
INST. DE SÍNTESIS QUÍMICA Y CATÁLISIS HOMOGÉNEA			
INST. DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE ASTURIAS			
INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL CARBONO	1	1	2
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN NANOMATERIALES Y NANOTECNOLOGÍA			
INST. MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN BIODIVERSIDAD	1	1	2
INST. DE FÍSICA INTERDISCIPLINAR Y SISTEMAS COMPLEJOS			
INST. MEDITERRÁNEO DE ESTUDIOS AVANZADOS	2	3	5
INST. DE PRODUCTOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA	1	2	3
INST. DE FÍSICA DE CANTABRIA			
INST. DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA DE CANTABRIA	1	2	3
INST. DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS CINEGÉTICOS		1	1
INST. DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SALAMANCA			
INST. DE BIOLOGÍA FUNCIONAL Y GENÓMICA	1	1	2
INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DEL CÁNCER DE SALAMANCA		3	3
INST. DE GANADERÍA DE MONTAÑA	1		1
INST. DE BIOLOGÍA Y GENÉTICA MOLECULAR	2	2	4
INST. DE ANÁLISIS ECONÓMICO			
INST. DE CIENCIAS DEL ESPACIO	1	1	2
INST. DE INVESTIGACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL			
INST. DE MICROELECTRÓNICA DE BARCELONA	3	6	9
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE BARCELONA	2	10	12



CSIC

INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	PERSONAL CUERPOS GENERALES		
INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR DE BARCELONA	1	6	7
INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA			
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PASCUAL VILA			
INST. DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL Y ESTUDIOS DEL AGUA			
INST. DE QUÍMICA AVANZADA DE CATALUÑA	4	10	14
GEOCIENCIAS BARCELONA			
INST. DE ROBÓTICA E INFORMÁTICA INDUSTRIAL			
CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS DE BLANES	2	1	3
INSTITUCIÓN MILÀ Y FONTANALS DE INVESTIGACIÓN EN HUMANIDADES		2	2
CENTRO MEDITERRÁNEO DE INVESTIGACIONES MARINAS Y AMBIENTALES			
INST. DE CIENCIAS DEL MAR	4	9	13
INST. BOTÁNICO DE BARCELONA	1	1	2
INST. DE BIOLOGÍA EVOLUTIVA	1		1
MISION BIOLÓGICA DE GALICIA	2	1	3
INST. DE INVESTIGACIONES MARINAS			
INST. DE ESTUDIOS GALLEGOS PADRE SARMIENTO	1	2	3
INST. DE CIENCIAS DEL PATRIMONIO			
INST. DE CIENCIAS DE LA VID Y DEL VINO	2	2	4
CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA	11	22	33
CENTRO DE FÍSICA MIGUEL A. CATALÁN			
INST. DE QUÍMICA FÍSICA ROCASOLANO			
INST. DE TECNOLOGÍAS FÍSICAS Y DE LA INFORMACIÓN LEONARDO TORRES QUEVEDO	2	7	9
INST. DE CIENCIAS AGRARIAS			
INST. DE ESTRUCTURA DE LA MATERIA			
INST. DE FÍSICA FUNDAMENTAL			

125



CSIC

INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	PERSONAL CUERPOS GENERALES		
INST. DE ÓPTICA DAZA DE VALDÉS			
CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES METALÚRGICAS			
INST. DE GEOCIENCIAS	1	2	3
INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS Y NUTRICIÓN			
CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS MARGARITA SALAS	4	9	13
CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR SEVERO OCHOA			
INST. DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA ALIMENTACIÓN	2	7	9
INST. DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS ALBERTO SOLS			
CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARES DE ALCALÁ			
INST. CAJAL			
INST. DE QUÍMICA ORGÁNICA GENERAL	8	10	18
INST. DE QUÍMICA MÉDICA			
CENTRO INTERNACIONAL DE NEUROCIENCIA CAJAL			
INST. DE CATALISIS Y PETROLEOQUÍMICA			
INST. DE CERÁMICA Y VIDRIO	3	11	14
INST. DE CIENCIA DE MATERIALES DE MADRID			
INST. DE MICRO Y NANOTECNOLOGÍA			
CENTRO DE QUÍMICA ORGÁNICA LORA TAMAYO	1	4	5
INST. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS			
INST. DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN EDUARDO TORROJA			0
CENTRO DE AUTOMÁTICA Y ROBÓTICA			
MUSEO NACIONAL DE CIENCIAS NATURALES	2	10	12
REAL JARDÍN BOTÁNICO		3	3
CENTRO DE ASTROBIOLOGÍA		2	2
CENTRO DE FÍSICA TEÓRICA Y MATEMÁTICAS	2	7	9

126



INSTITUTOS CENTROS Y UNIDADES	PERSONAL CUERPOS GENERALES		
INST. DE CIENCIAS MATEMÁTICAS			
INST. DE FÍSICA TEÓRICA			
CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES			
INST. DE HISTORIA			
INST. DE LENGUAS Y CULTURAS DEL MEDITERRÁNEO Y ORIENTE PRÓXIMO			
INST. DE LENGUA, LITERATURA Y ANTROPOLOGÍA			
INST. DE ECONOMÍA, GEOGRAFÍA Y DEMOGRAFÍA			
INST. DE POLÍTICAS Y BIENES PÚBLICOS			
INST. DE FILOSOFÍA			
INST. DE ARQUEOLOGÍA	9	11	20
CENTRO DE EDAFOLOGÍA Y BIOLOGÍA APLICADA DEL SEGURA	2		2
INST. DE AGROBIOTECNOLOGÍA			0
CENTRO DE FÍSICA DE MATERIALES	2		2
INST. BIOFISIKA			
INST. DE ACUICULTURA TORRE DE LA SAL	2	3	5
INST. DE BIOMEDICINA DE VALENCIA		4	4
INST. DE AGROQUÍMICA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS		4	4
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE DESERTIFICACIÓN			
INST. DE BIOLOGÍA INTEGRATIVA DE SISTEMAS	3	6	9
INST. DE FÍSICA CORPUSCULAR			
INST. DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DE PLANTAS PRIMO YÚFERA			
INST. DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO	3	5	8
INST. DE TECNOLOGÍA QUÍMICA			
INST. DE NEUROCIENCIAS	4	6	10
TOTALES	120	235	355

Anexo V. Organización de CGSTIC, agrupaciones e ICU.

CGSTIC	Agrupación	ICU
CGSTIC Andalucía	ALMERIA1	EEZA
	PUERTOREAL1	ICMAN
	CÁDIZ1	COCAD
	CÓRDOBA1	IAS
	CÓRDOBA2	IESA
	GRANADA1	IAA
		EEZ
	GRANADA2	IACT
		IPBLN
	GRANADA3	EEA
	MÁLAGA1	IHSM
	MÁLAGA2	COMA
	MÉRIDA1	IAM
	SEVILLA1	CICCARTUJA
		CNA
		IIQ
		IBVF
		IMSE-CNM
		ICMS
		CABIMER
		EBD
	SEVILLA2	IG
		CABD
SEVILLA3	IRNAS	
	IBIS	
	DLGAN	
	REBIS	
CGSTIC Aragón	ZARAGOZA1	ICB
		INMA
		DLGAR
	ZARAGOZA2	IPE
		EEAD
	ZARAGOZA3	CEQMA
ISQCH		
CGSTIC Asturias	GIJÓN1	COG
	LEÓN1	IGM
	MIERES1	IMIB
	OVIEDO1	INCAR



CGSTIC	Agrupación	ICU
		DLGAS
	SANMARTÍN I	CINN
	VILLAVICIOSA I	IPLA
CGSTIC Baleares	ESPORLES I	IMEDEA
	MALLORCA I	COB
	MALLORCA 2	IFISC
CGSTIC Cantabria	SANTANDER I	IFCA
	SANTANDER 2	IBBTEC
	SANTANDER 3	COST
CGSTIC Castilla y León	SALAMANCA I	DLGCL
		IRNASA
	SALAMANCA 2	IBMCC
		IBFG
VALLADOLID I	IBGM	
CGSTIC Cataluña	BARCELONA I	CID
		GEO3BCN
		IRII
		IQAC
		IBMB
		IDAEA
	BARCELONA 2	CMIMA
		UTM
		IBE
		ICM
	BARCELONA 3	IIBB
	BARCELONA 4	IBB
	BARCELONA 5	DLGCA
		OE
		IMF
	BLANES I	CEAB
	CERDANYOLA I	CNM
IAE		
IIIA		
CREAF		
ICE		
CRAG		
IMB-CNM		
ICMAB		
CIN2		
CGSTIC Galicia	CORUÑA I	COAC
	PONTEVEDRA I	MBG



CGSTIC	Agrupación	ICU
	SANTIAGO1	INCIPT
	SANTIAGO2	DLGGA
		IEGPS
	VIGO1	IIM
VIGO2	COV	
CGSTIC Madrid	ARGANDA1	CAR
	CIUDADREAL1	IREC
	MADRID1	DLGMA
		CFMAC
		CENQUIOR
		IQM
		IFF
		IQOG
		ICA
		IO
		ITEFI
		IEM
		IQFR
		ICTP
		IC
		MNCN
		ORGC
	MADRID10	RJB
	MADRID2	CFTMAT
		ICV
		IFT
		CIAL
		ICMAT
		ICP
		ICMM
		CNB
	CBM	
	MADRID3	IGEO
		CENIM
ICTAN		
CIB		
MADRID4	IPP	
	ILLA	
	IEGD	
	ILC	
	IFS	



CGSTIC	Agrupación	ICU
		CCHS
		IH
	MADRID5	CBGP
		ICIFOR
		INIA
		CRF
	MADRID6	IGME
	MADRID7	IEO
	MADRID8	IETCC
	MADRID9	IIBM
	TORREJÓN I	CI2A
		CINC
		CAB
	TRESCANTOS I	IMN-CNM
VALDEOLMOS I	CISA	
CGSTIC Norte	DONOSTI I	CFM
	LEIOA I	IBF
	LOGROÑO I	ICVV
	MUTILVA I	IDAB
CGSTIC Tenerife	LAGUNA I	IPNA
	TENERIFE I	COC
		DLGCAN
CGSTIC Valencia	ALICANTE I	IN
	CABANES I	IATS
	MONCADA I	CIDE
	MURCIA I	CEBAS
	PATERNA I	I2SYSBIO
		IATA
		IFIC
	PINATAR I	COMU
	VALENCIA I	INGENIO
		I3M
		IBMCP
		ITQ
	VALENCIA2	IBV
DLGVA		

Anexo VI. Proyección de plazas necesarias para agrupaciones clasificadas por niveles del 18 al 28

CGSTIC	Agrupación	Usuarios	Nº de ICU	Nº de plazas	Niveles de puestos solicitados						
					28	26	25	24	22	20	18
CGSTIC Andalucía	ALMERÍA I	68	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	CÁDIZ I	57	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	CÓRDOBA I	157	1	3	0	0	0	1	0	1	1
	CÓRDOBA 2	45	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	GRANADA I	498	2	6	0	0	1	0	1	2	2
	GRANADA 2	252	2	3	0	0	0	1	0	1	1
	GRANADA 3	30	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	MÁLAGA I	233	1	3	0	0	0	1	0	1	1
	MÁLAGA 2	80	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	MÉRIDA I	25	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	PUERTO REAL I	78	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	SEVILLA I	1037	8	13	0	1	1	1	2	3	5
	SEVILLA 2	297	2	3	0	0	0	1	0	1	1
	SEVILLA 3	1232	4	15	0	1	1	1	2	4	6
					0	2	3	6	7	18	24
CGSTIC Aragón	ZARAGOZA I	516	3	7	0	1	0	0	1	2	3
	ZARAGOZA 2	196	2	3	0	0	0	1	0	1	1
	ZARAGOZA 3	134	2	2	0	0	0	0	1	0	1
						0	1	0	1	2	3
CGSTIC Asturias	GIJÓN I	43	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	LEÓN I	64	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	MIERES I	39	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	OVIEDO I	143	2	2	0	0	0	1	0	0	1
	SAN MARTÍN I	59	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	VILLAVICIOSA I	64	1	2	0	0	0	0	0	1	1
					0	0	0	1	0	5	6
CGSTIC Baleares	ESPORLES I	126	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	MALLORCA I	97	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	MALLORCA 2	69	1	2	0	0	0	0	0	1	1
						0	0	0	0	2	1

CGSTIC	Agrupación	Usuarios	Nº de ICU	Nº de plazas	28	26	25	24	22	20	18
CGSTIC Cantabria	SANTANDER1	126	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	SANTANDER2	101	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	SANTANDER3	77	1	2	0	0	0	0	1	0	1
					0	0	0	0	3	0	3
CGSTIC Castilla y León	SALAMANCA1	100	2	2	0	0	0	0	1	0	1
	SALAMANCA2	149	2	2	0	0	0	1	0	0	1
	VALLADOLID1	105	1	2	0	0	0	0	1	0	1
					0	0	0	1	2	0	3
CGSTIC Cataluña	BARCELONA1	657	6	7	0	1	0	0	1	2	3
	BARCELONA2	525	4	7	0	1	0	0	1	2	3
	BARCELONA3	119	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	BARCELONA4	36	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	BARCELONA5	86	3	2	0	0	0	0	1	0	1
	BLANESI	104	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	CERDANYOLA1	1288	9	15	0	1	0	2	2	4	6
					0	3	0	2	7	9	16
CGSTIC Galicia	CORUÑA1	59	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	PONTEVEDRA1	120	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	SANTIAGO1	54	3	2	0	0	0	0	0	1	1
	VIGO1	194	1	3	0	0	0	1	0	1	1
	VIGO2	141	1	2	0	0	0	0	1	0	1
					0	0	0	1	2	3	5
CGSTIC Madrid	ARGANDA1	97	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	CIUDADREAL1	132	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	MADRID1	1951	15	26	1	1	2	2	4	7	9
	MADRID10	111	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	MADRID2	2091	9	28	1	2	2	2	4	7	10
	MADRID3	694	4	7	0	1	0	0	1	2	3
	MADRID4	487	7	6	0	0	1	0	1	2	2
	MADRID5	675	4	7	0	1	0	0	1	2	3
	MADRID6	352	1	4	0	0	1	0	0	1	2
	MADRID7	64	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	MADRID8	172	1	3	0	0	0	1	0	1	1
MADRID9	208	1	3	0	0	0	1	0	1	1	

	TORREJONI	205	3	3	0	0	0	1	0	1	1
	TRESCANTOSI	56	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	VALDEOLMOSI	47	1	2	0	0	0	0	0	1	1
					2	5	6	7	14	27	38
CGSTIC Norte	DONOSTIA	166	1	3	0	0	0	1	0	1	1
	LEIOAI	103	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	LOGROÑO I	111	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	MUTILVA I	36	1	2	0	0	0	0	0	1	1
					0	0	0	1	2	2	4
CGSTIC Tenerife	LAGUNA I	99	1	2	0	0	0	0	1	0	1
	TENERIFE I	66	2	2	0	0	0	0	0	1	1
					0	0	0	0	1	1	2
CGSTIC Valencia	ALICANTE I	217	1	3	0	0	0	1	0	1	1
	CABANESI	62	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	MONCADA I	71	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	MURCIA I	254	1	3	0	0	0	1	0	1	1
	PATERNAL I	610	3	7	0	1	0	0	1	2	3
	PINATAR I	74	1	2	0	0	0	0	0	1	1
	VALENCIA I	516	4	7	0	1	0	0	1	2	3
	VALENCIA 2	117	2	2	0	0	0	0	1	0	1
					0	2	0	2	3	9	12
Total		19536	156	290	2	13	9	22	45	78	121

Se desglosan las 290 plazas destinadas a las 73 agrupaciones, que sumadas a las 121 plazas destinadas a los 12 CGSTIC sumarían las 411 plazas de la nueva RPT (167 actuales y 244 de nueva creación).

Anexo VII. Proyección de plazas para los CGSTIC que conforman los servicios centrales clasificadas por niveles del 20 a 30

CGSTIC	Usuarios	Nº de ICU	Localidad	Nº de plazas	Niveles de los puestos solicitados								
					30	29	28	26	25	24	22	20	
CGSTIC Andalucía	4052	27	Sevilla	20	0	0	1	5	3	2	6	3	
			Granada	4	0	0	0	1	0	2	1	0	
CGSTIC Aragón	838	7	Zaragoza	5	0	0	0	1	0	1	2	1	
CGSTIC Asturias	411	6	Oviedo	3	0	0	0	1	1	0	1	0	
CGSTIC Baleares	292	4	Palma de Mallorca	2	0	0	0	0	1	0	1	0	
CGSTIC Cantabria	304	3	Cantabria	2	0	0	0	0	1	0	1	0	
CGSTIC Castilla y León	344	5	Salamanca	3	0	0	0	1	1	0	1	0	
CGSTIC Cataluña	2815	25	Barcelona	17	0	0	1	4	2	3	5	2	
CGSTIC Galicia	568	5	Vigo	4	0	0	0	1	0	1	1	1	
CGSTIC Madrid	7302	50	Madrid	45	1	5	12	10	1	3	10	3	
CGSTIC Norte	416	4	San Sebastián	3	0	0	0	1	0	0	1	1	
CGSTIC Tenerife	163	2	Tenerife	2	0	0	0	0	1	0	1	0	
CGSTIC Valencia	1921	13	Valencia	11	0	0	1	2	1	1	3	3	
					121	1	5	15	27	12	13	34	14

Se desglosa las 121 plazas destinadas a las labores de gestión de los servicios centrales que dan soporte a toda la institución y están repartidos por los 14 CGSTIC que, sumadas a las 290 plazas destinadas a las 73 agrupaciones sumarían las 411 plazas de la nueva RPT (167 actuales y 244 de nueva creación).