

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)

CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES (CCHS)

Grupo de Investigación en Evaluación y Transferencia Científica



# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CONTRATOS "MIGUEL SERVET"

Informe de avance

*Convocatoria 2008*

(Análisis comparativo con las  
convocatorias 1998–2005)

Proyecto financiado por el Instituto de Salud Carlos III  
Subprograma de Proyectos de Investigación en Salud (Proyectos PI06/0983 y PI10/00462)



Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)  
Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CCHS)  
Grupo de Investigación en Evaluación y Transferencia Científica  
<http://investigacion.cchs.csic.es/etc>

**Autores:**

Jesús Rey Rocha (CCHS-CSIC)  
Irene López Navarro (CCHS-CSIC)  
Belén Garzón García (CCHS-CSIC)  
María Teresa Antonio García (Universidad Complutense de Madrid)

**Agradecimientos:** A los investigadores que cumplieron pacientemente la encuesta y a todos aquellos que, desde distintas instituciones, nos prestan su colaboración en las diferentes fases del proyecto.

Enero 2013

# Índice

---

Introducción .....	2
El Programa Miguel Servet.....	3
Metodología .....	4
Resultados	
– Consideraciones sobre la interpretación de los resultados.....	5
– Principales resultados.....	5
– Encuesta sobre la actividad científica de los investigadores "Miguel Servet" .....	9
A) Situación y entorno profesional .....	9
B) Actividad desarrollada durante el contrato FIS .....	19
C) Contribución a la creación de grupos de investigación .....	28
D) Colaboración y multidisciplinaridad .....	29
E) Valoración global del programa .....	30
– Obtención de fondos para la investigación (proyectos).....	40
– Productividad científica .....	41
Anexo: Información cualitativa. Principales temas tratados en los comentarios expresados en la encuesta .....	42

# Introducción

---

El proyecto “*El investigador a tiempo completo como figura determinante en el desarrollo de la actividad investigadora en los hospitales. El caso de los investigadores del Programa de Contratos de Investigadores en el Sistema Nacional de Salud (SNS)*”, realizado por el Grupo ETC con el apoyo económico del Instituto de Salud Carlos III, tiene como finalidad realizar un seguimiento y evaluación del Programa de Contratos de Investigadores en el SNS “Miguel Servet”. El objetivo es determinar a) el éxito del Programa, en cuanto al grado de consecución de sus objetivos, y b) en qué medida ha producido resultados que, aun no estando inicialmente contemplados entre sus objetivos prioritarios, han redundado en beneficio de los actores implicados, del SNS y del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

Tras el estudio de las cuatro primeras convocatorias del Programa<sup>1</sup>, el proyecto aborda la evaluación de las convocatorias 2002 a 2005, así como el seguimiento, a través de una evaluación intermedia, de las convocatorias cuyos investigadores alcanzan el ecuador de su contrato.

Los resultados que se presentan a continuación incluyen las principales variables de estudio con el fin de ir avanzando en qué medida se están cumpliendo los objetivos del programa así como las expectativas y satisfacción de los investigadores Miguel Servet pertenecientes a la convocatoria 2008, una vez cumplido su tercer año de contrato. Los resultados se comparan con los de convocatorias anteriores ya finalizadas (1998–2005).

---

<sup>1</sup> Los resultados están disponibles en el sitio Web del Grupo ETC [<http://investigacion.cchs.csic.es/miguelservet/>]

# El Programa Miguel Servet

---

## Objetivos (convocatoria 2008)

Fomentar el aumento del número de investigadores en las instituciones del SNS, para

- incrementar el potencial de conocimiento transferible hacia la práctica clínica, por medio de la
- contratación de doctores y otros profesionales con acreditada trayectoria investigadora en Biomedicina y Ciencias de la Salud, adquirida en instituciones nacionales y extranjeras.

Creación de nuevas líneas de investigación y potenciación de las ya existentes

Favorecer la dimensión multidisciplinar de la actividad investigadora en biomedicina y en ciencias de la salud y la interacción entre los distintos enfoques de la misma dentro del SNS.

## Características de los contratos

Tres años prorrogables a tres más tras la superación de una evaluación intermedia.

Cofinanciación por parte del Instituto de Salud Carlos III y el Centro receptor, en proporción variable a lo largo del período de contratación.

# Metodología

<b>Técnica</b>	Encuesta On Line Autoadministrada
<b>Universo</b>	Investigadores Miguel Servet pertenecientes a la convocatoria 2008, que hayan cumplido su tercer año de contrato (N=45) Investigadores pertenecientes a las convocatorias 1998–2005 (N=367)
<b>Muestra</b>	Dado el tamaño del universo no se ha llevado a cabo un proceso de muestreo, sino que todas las unidades han sido invitadas a participar en la encuesta.
<b>Total de encuestas enviadas</b>	42
<b>Total de respuestas válidas</b>	35
<b>Porcentaje de respuesta</b>	83,3%
<b>Fechas</b>	27 febrero 2012 – 23 marzo 2012
<b>Cuestionario</b>	Consta de 19 preguntas agrupadas en las siguientes secciones: <ul style="list-style-type: none"><li>A. Situación y entorno profesional.</li><li>B. Actividad desarrollada durante el contrato FIS.</li><li>C. Contribución a la creación de grupos de investigación.</li><li>D. Colaboración y multidisciplinaridad</li><li>E. Valoración global del Programa FIS.</li></ul>

# Resultados

## Consideraciones para la interpretación de los resultados

Los datos correspondientes a la convocatoria 2008 se refieren a investigadores que acaban de finalizar su tercer año de contrato. Debe prestarse especial atención a la hora de compararlos con los de las convocatorias anteriores, ya finalizadas.

## Principales resultados

### Descenso del nivel de satisfacción general con el Programa.

- Se sitúa en el valor más bajo desde la primera convocatoria. No obstante, cabría esperar una evolución favorable a lo largo de los próximos tres años que sitúe este valor en los niveles del resto de convocatorias.

### Diversos indicadores apuntan hacia un incremento de la independencia de los investigadores Miguel Servet:

1. *Aproximadamente un tercio no se incorporaron a un grupo existente.*  
Este valor supone un máximo histórico, junto con la convocatoria 2004.
2. *Cerca de dos tercios se han constituido en investigadores principales de grupos de investigación de nueva creación.*  
Esta cifra permite prever una situación, al final del período de contrato, que consolide la tendencia creciente de creación y dirección de nuevos grupos de investigación por parte de los investigadores Miguel Servet (83,3% en 2005).
3. *Satisfechos con su nivel de autonomía*  
En relación con el dato anterior, la autonomía a la hora de desarrollar su línea de investigación constituye la condición de trabajo con la que los investigadores se muestran más satisfechos.
4. *Mejora la autopercepción como investigadores independientes*  
Aumento considerable del porcentaje de investigadores que se ven a sí mismos como un investigador más y de aquellos que declaran ser jefes de grupo así como de quienes perciben que el resto de personal investigador les considera como tales.

### **Dedicación plena a tareas de investigación.**

- La tendencia creciente que se observa desde el comienzo del Programa culmina en una situación en la que prácticamente la totalidad de los investigadores contratados se dedican por completo a tareas relacionadas con su investigación, frente a otras actividades como desarrollo, docencia, práctica asistencial, tareas administrativas y de gestión, divulgación científica o creación y coordinación de laboratorios.
- 

### **Se reducen las expectativas de estabilidad.**

- Destaca el modo en que se ha reducido la satisfacción de los investigadores con sus expectativas de estabilidad. Teniendo en cuenta que no se encuentran en su último año de contrato, en el que cabría esperar una preocupación más presente por la estabilización, estas cifras pueden presagiar un mal dato al final del contrato.
  - El porcentaje de investigadores que consideran la contribución del programa a la continuidad y estabilización de los investigadores y al establecimiento de una carrera investigadora...
    - Como una de las fortalezas del programa: ha descendido 11 puntos porcentuales con respecto a las convocatorias 2002–2005.
    - Como una de sus debilidades: ha aumentado 3 puntos porcentuales, y se mantiene como la principal de las debilidades percibida por los encuestados.
- 

### **Salario reducido pero ¿suficiente?**

- Aun siendo lo reducido de los salarios una de las principales debilidades del Programa en opinión de los investigadores contratados, se observa un incremento del nivel de satisfacción con el poder adquisitivo, que viene a romper la tendencia descendente observada a partir de 2002.
- Quizás esta percepción tenga que ver con el incremento salarial de la convocatoria 2008 (40.500 euros brutos anuales, frente a 39.000 en las convocatorias 2005 a 2007). Cabe observar cómo evolucionará esta percepción a la vista de la congelación experimentada en la dotación económica de los contratos entre 2008 y 2012, que por otra parte supone un incremento relativo frente a otros programas como el Ramón y Cajal cuyos salarios han experimentado un espectacular descenso en 2011 y 2012.

### **Mayor disponibilidad de instalaciones específicas de apoyo a la investigación.**

- Que puede deducirse del incremento, aunque modesto, del nivel de satisfacción de los investigadores con la disponibilidad de ciertas infraestructuras, instalaciones y estructuras de apoyo y servicio a la investigación.

### **La importancia de los recursos humanos: personal técnico e investigadores en formación.**

- La disponibilidad de personal técnico, de apoyo y predoctoral ha sido señalada como una de las principales debilidades del programa, al igual que lo fue por los investigadores de las convocatorias 2002 a 2005.
- A este respecto, en esta convocatoria se mantiene un reducido nivel de satisfacción con los recursos humanos de este tipo disponibles, que no supera el valor intermedio, situándose como los recursos cuya disponibilidad genera un menor nivel de satisfacción entre los investigadores Miguel Servet.
- No obstante cabe esperar un incremento, principalmente en el nivel de satisfacción con la disponibilidad de personal técnico, a partir de la convocatoria 2010, en la que se estableció un complemento a los contratos en forma de financiación de los gastos de contratación de un técnico de apoyo.

### **Las relaciones básica-clínica.**

- Se mantiene en valores elevados (en torno a 4) la valoración de la contribución del programa a fomentar la interrelación entre la investigación clínica y la básica.
- Por el contrario, ha descendido ligeramente dicha valoración en relación con la relación entre el profesional sanitario y la investigación.  
Cabe preguntarse en qué medida ambos datos tienen que ver con la mayor autonomía de los investigadores como jefes de grupo, que podría favorecer su capacidad de interrelación con los investigadores clínicos, a la vez que genera una mayor independencia con respecto a ciertos profesionales clínicos.
- El impulso de la investigación traslacional se constituye como la segunda fortaleza percibida del programa en términos absolutos, y la primera en términos de balance fortalezas/debilidades, seguida por la contribución a la interrelación entre básicos y clínicos.
- A nivel individual, ha descendido ligeramente la valoración que los investigadores encuestados hacen de su contribución personal a la interrelación entre investigadores básicos y clínicos y a la investigación traslacional.

Este dato puede ser un efecto derivado de encontrarse en su tercer año de contrato, por lo que es probable que se incremente dicha valoración en los años sucesivos.

---

#### **El sistema de seguimiento y evaluación *expost*.**

- Ha pasado de ser una debilidad del programa para un 16% de los encuestados de las convocatorias 2002–2005, a ser mencionado por tan sólo un 6%.
- 

#### **Productividad científica satisfactoria.**

- La productividad científica de los investigadores durante estos primeros tres años, en términos de artículos en revistas de impacto, se mantiene en el intervalo de valores observado en los años anteriores.
- 

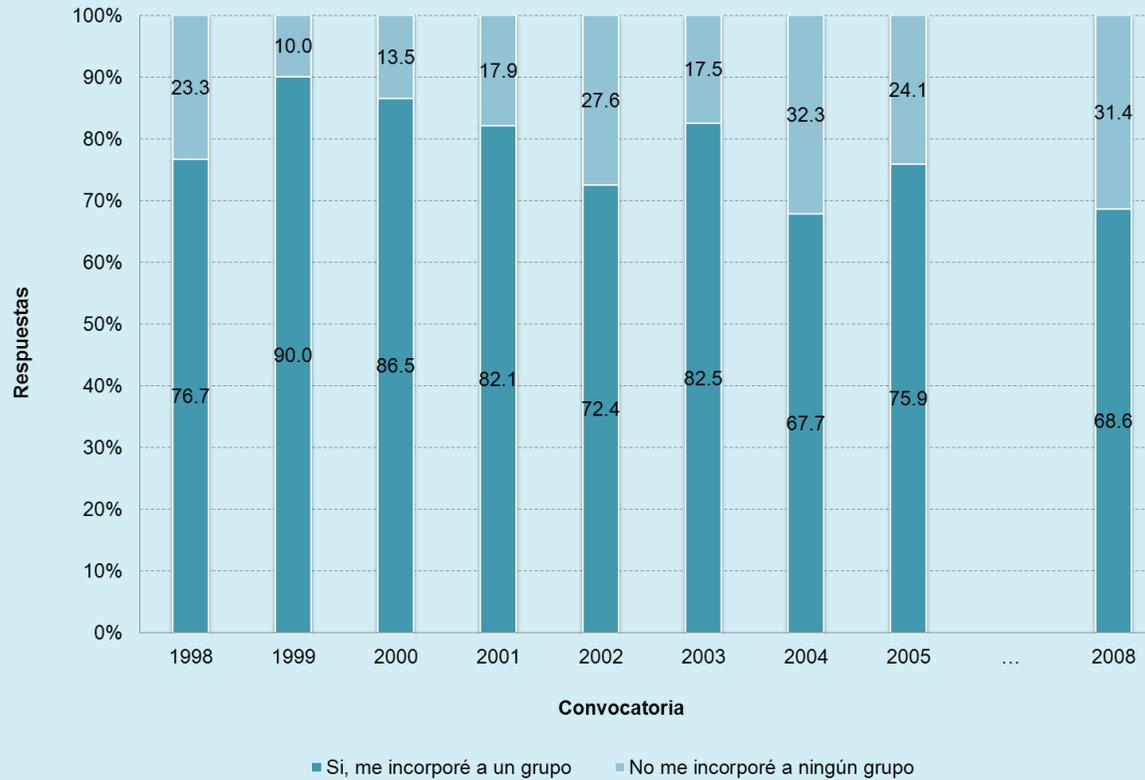
#### **Financiación obtenida a través de proyectos de investigación.**

- El promedio de proyectos de investigación obtenidos como investigador principal se mantiene dentro del rango de las convocatorias anteriores para las que se dispone de datos (2002–2005), si bien en el tercer año se aprecia un descenso cuya evolución deberá observarse a lo largo de los siguientes años.
- La cuantía de la financiación obtenida con estos proyectos se sitúa próxima a los 100.000 euros por investigador durante estos tres primeros años, manteniéndose asimismo en el intervalo de valores de las convocatorias anteriores.

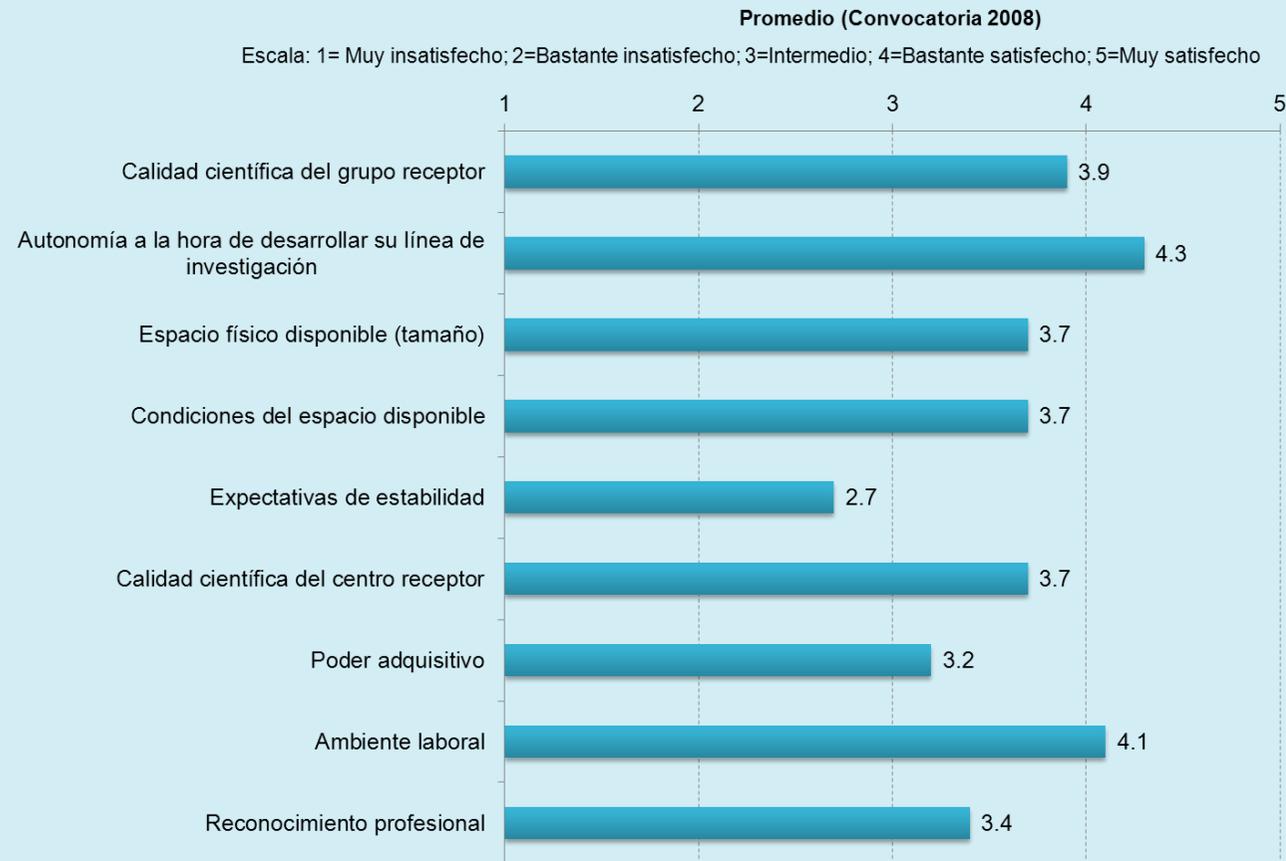
# Encuesta sobre la actividad científica de los investigadores "Miguel Servet"

## A) Situación y entorno profesional

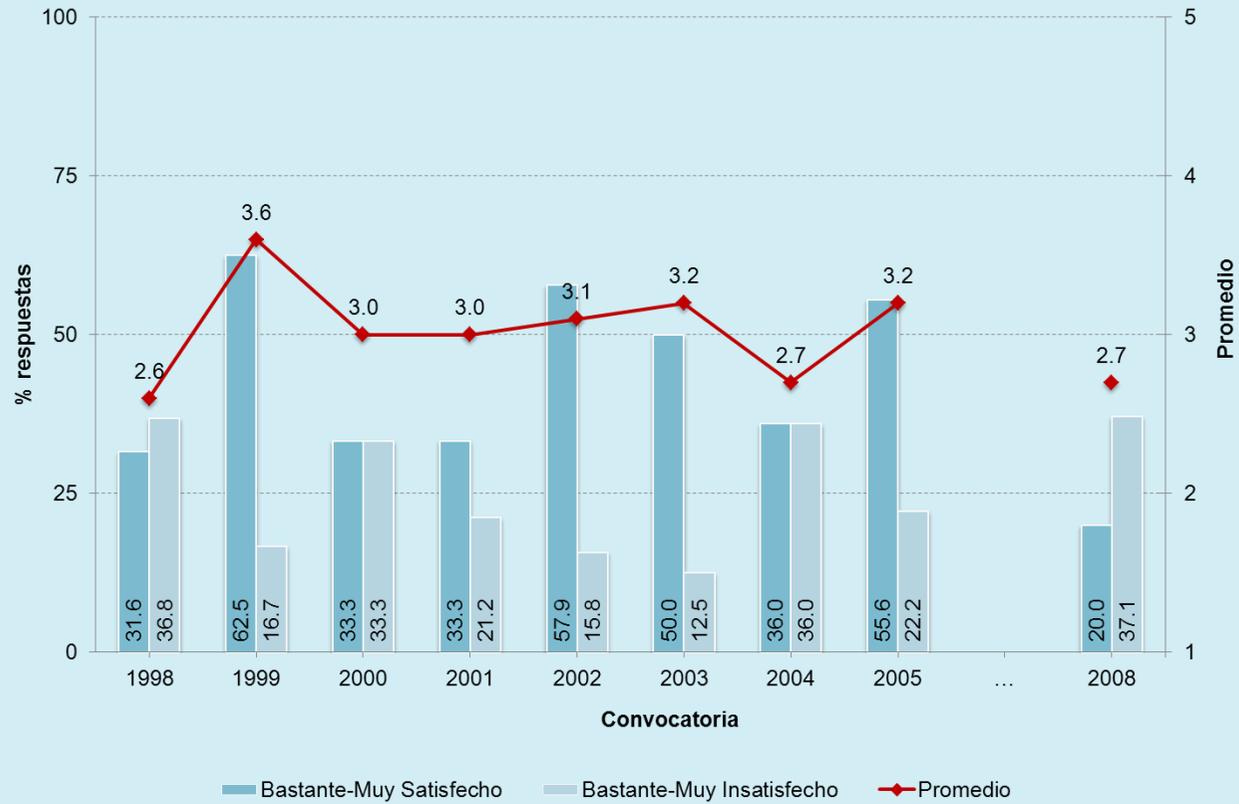
1. Indique si se incorporó a un grupo receptor en el momento de su contratación como investigador Miguel Servet



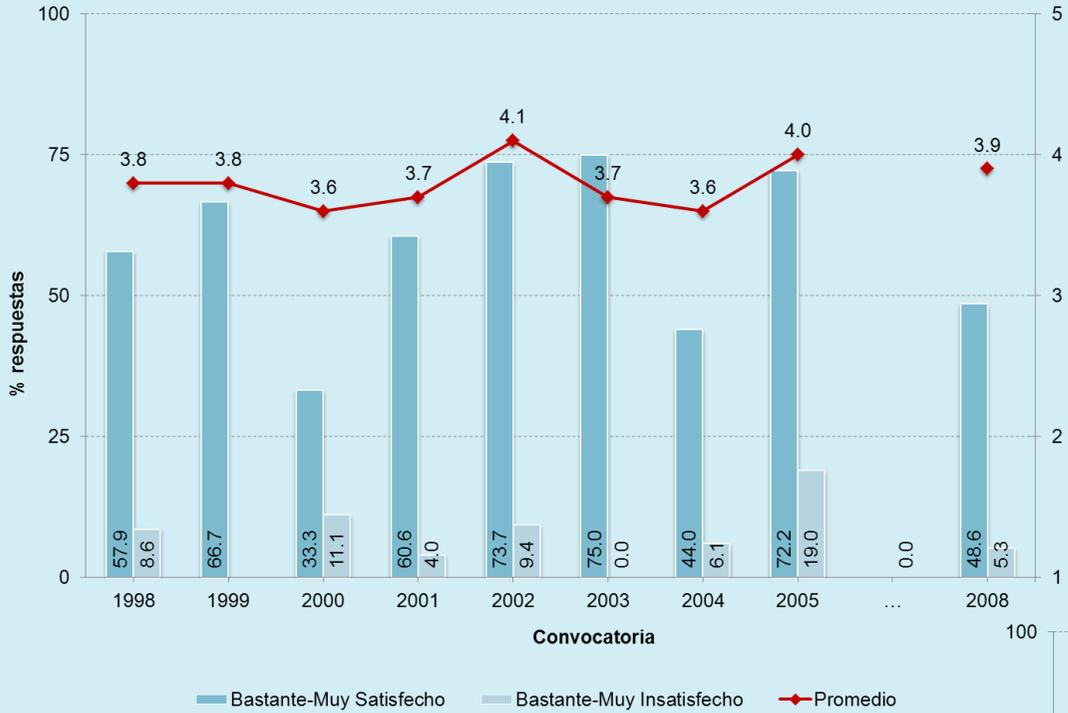
## 2. Valore a continuación su nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo durante su contrato Miguel Servet



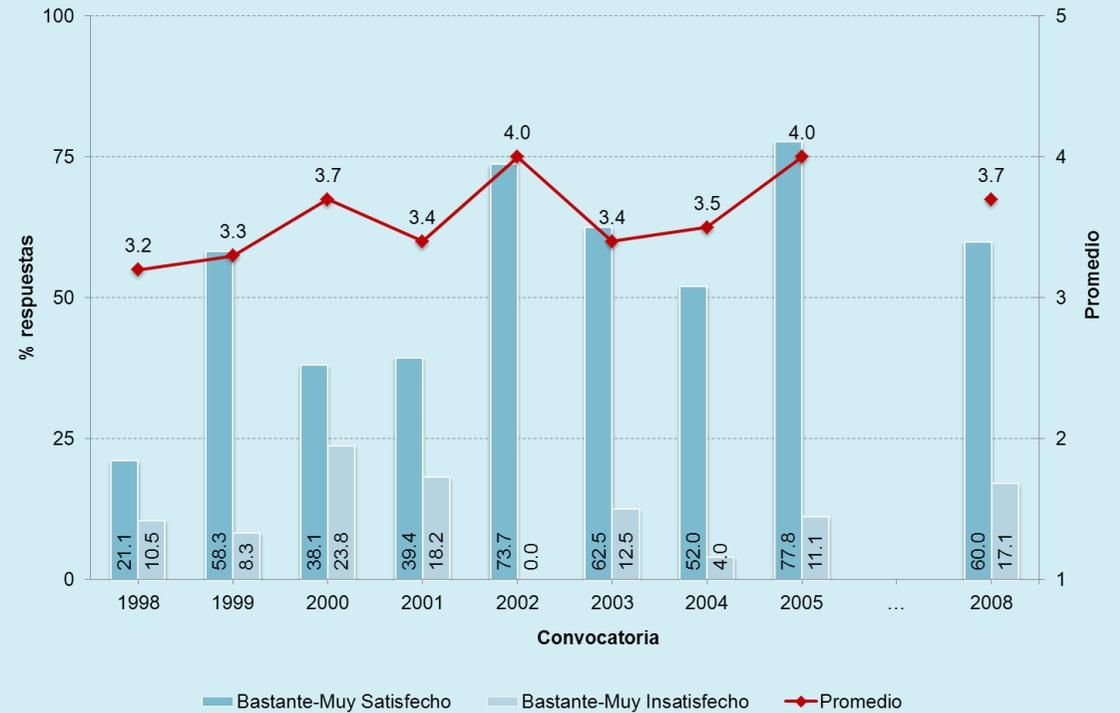
### Espectativas de estabilidad



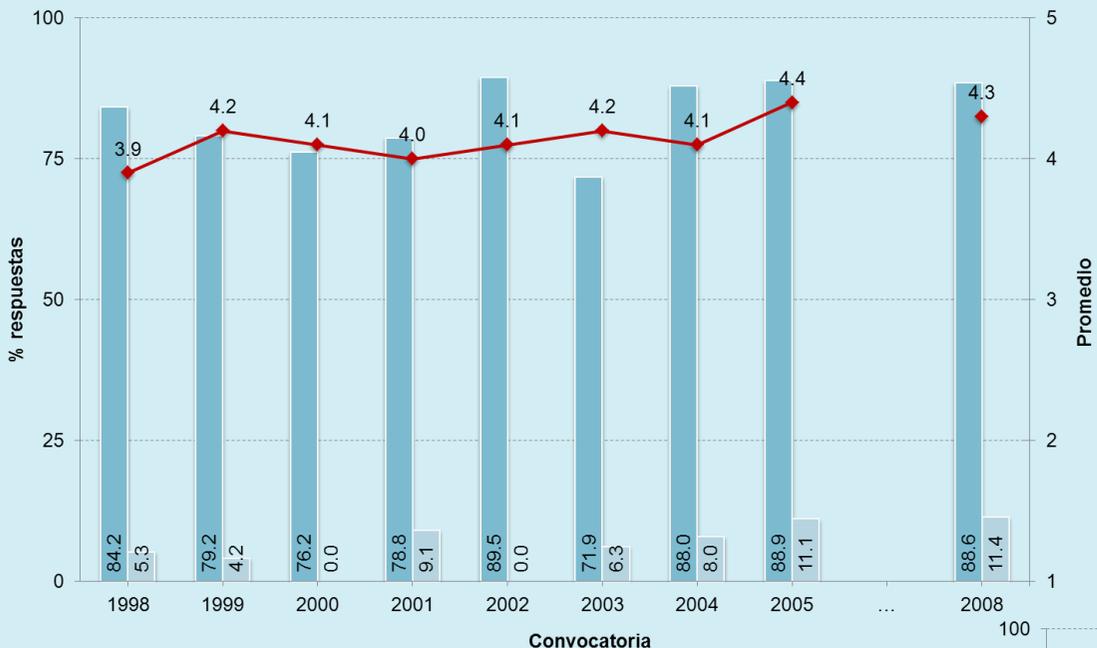
Calidad científica del grupo receptor



Calidad científica del centro receptor

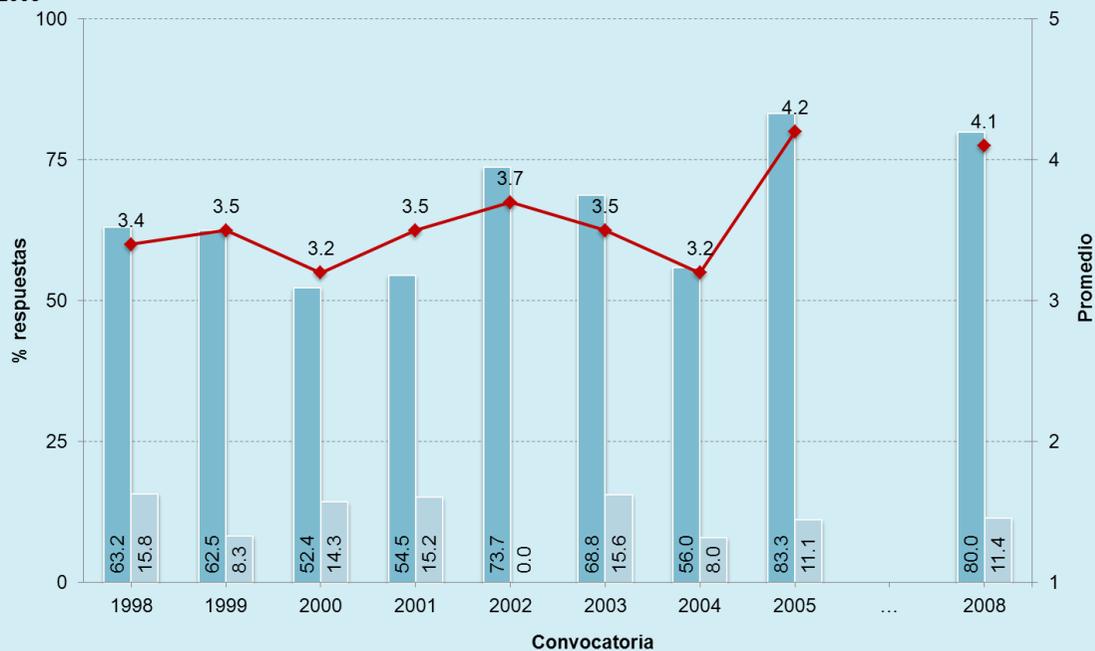


### Autonomía a la hora de desarrollar su línea de investigación



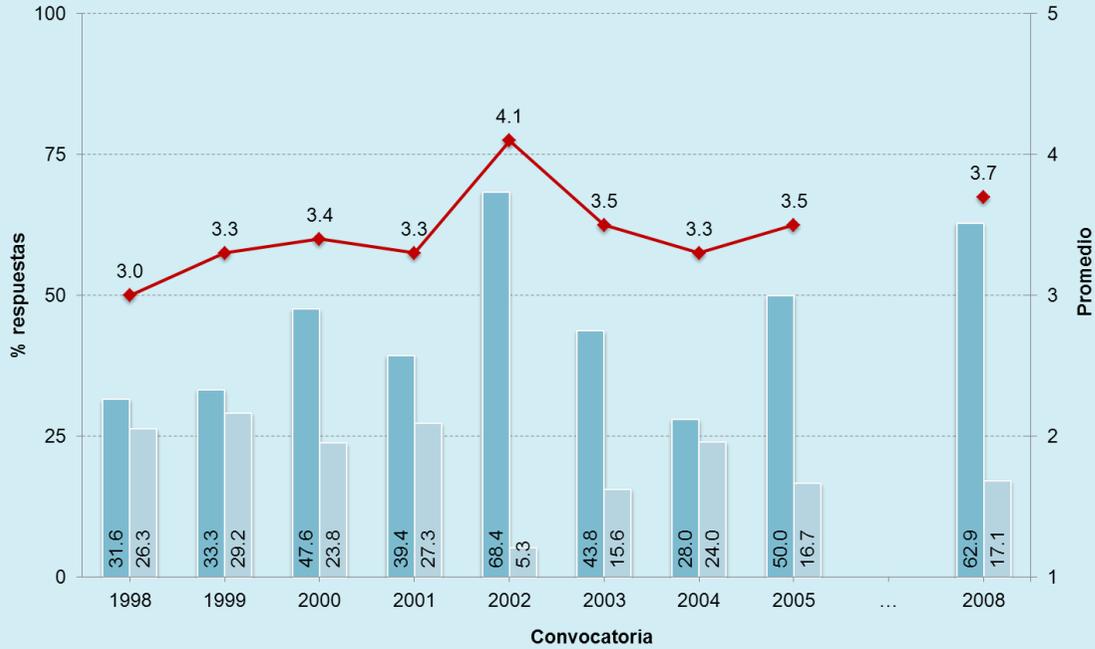
■ Bastante-Muy Satisfecho   
 ■ Bastante-Muy Insatisfecho   
 ◆ Promedio

### Ambiente laboral



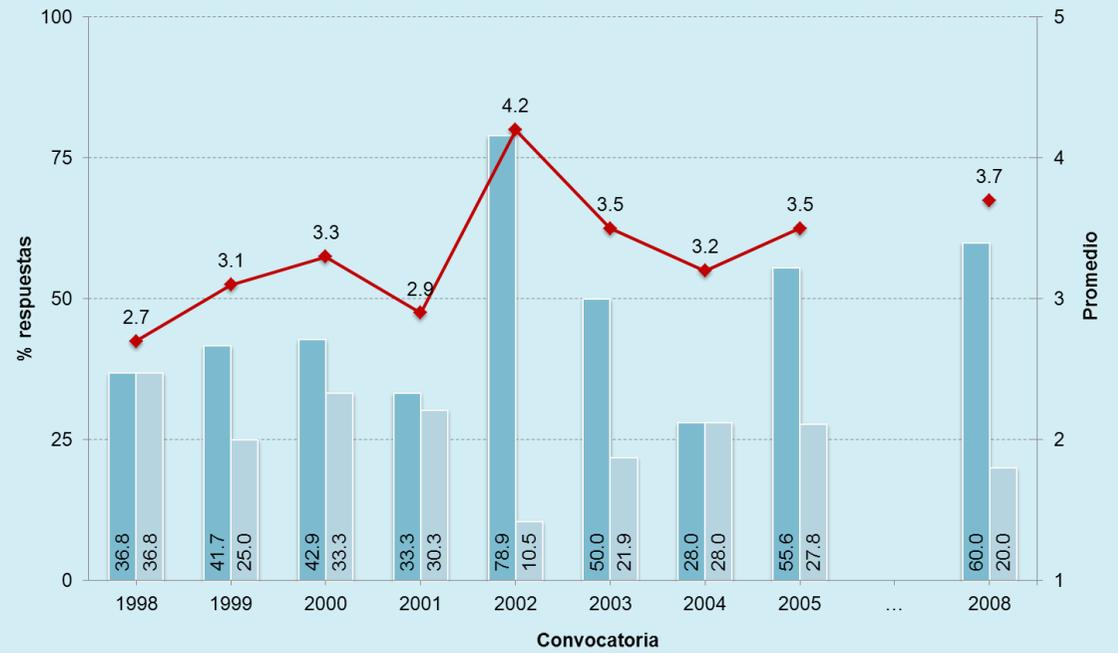
■ Bastante-Muy Satisfecho   
 ■ Bastante-Muy Insatisfecho   
 ◆ Promedio

### Espacio físico disponible (tamaño)



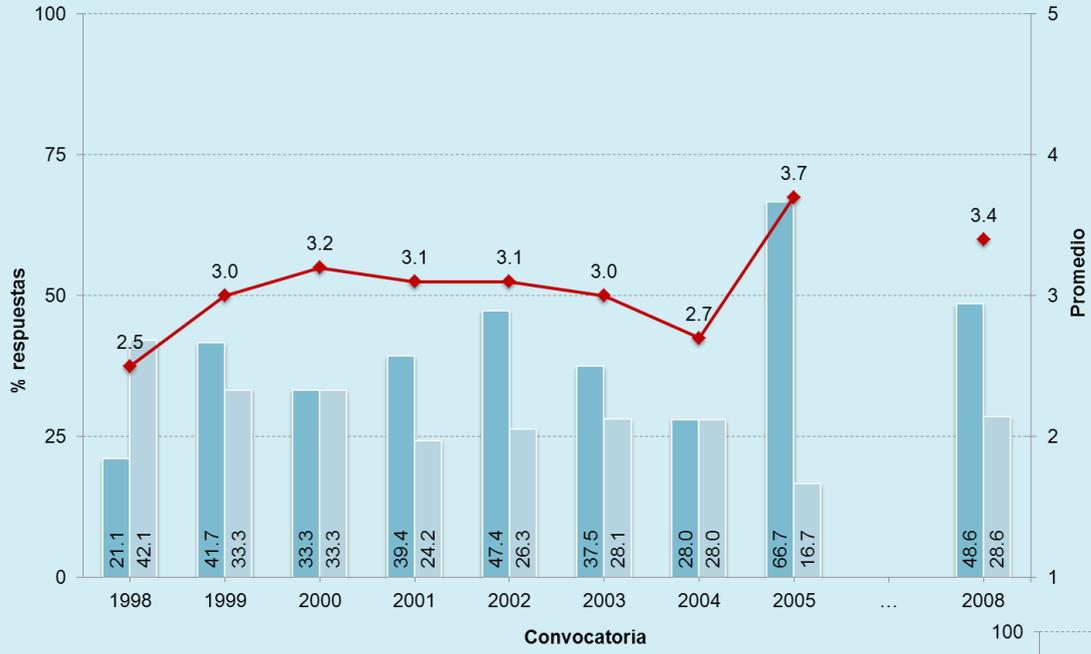
■ Bastante-Muy Satisfecho   ■ Bastante-Muy Insatisfecho   ● Promedio

### Condiciones del espacio disponible



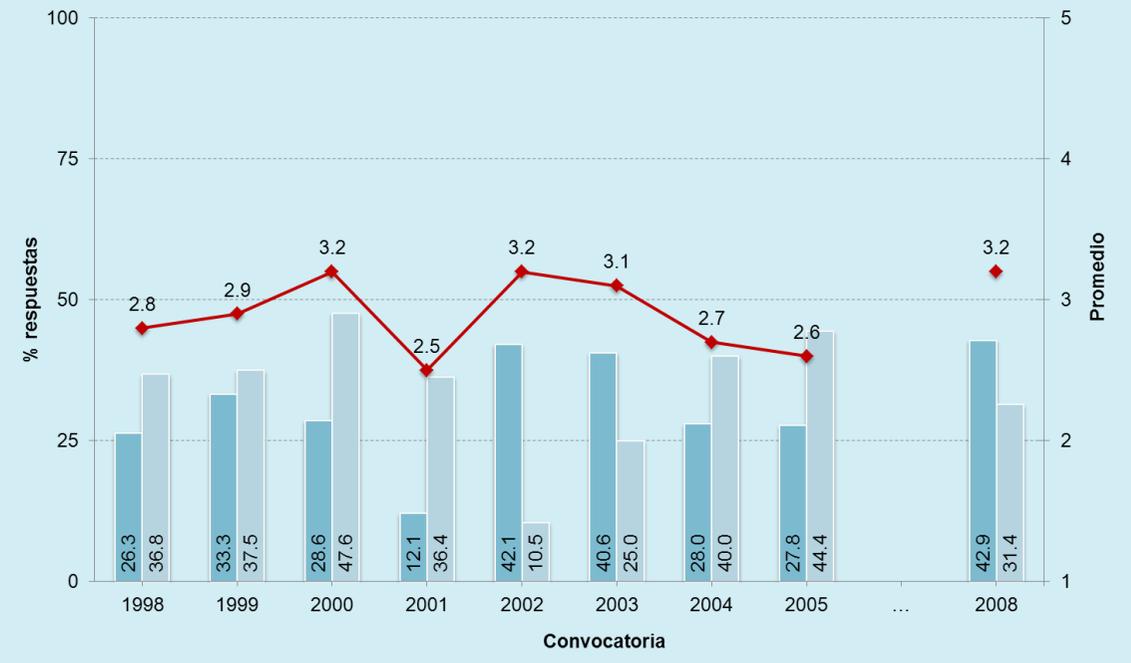
■ Bastante-Muy Satisfecho   ■ Bastante-Muy Insatisfecho   ● Promedio

### Reconocimiento profesional



■ Bastante-Muy Satisfecho   
 ■ Bastante-Muy Insatisfecho   
 ◆ Promedio

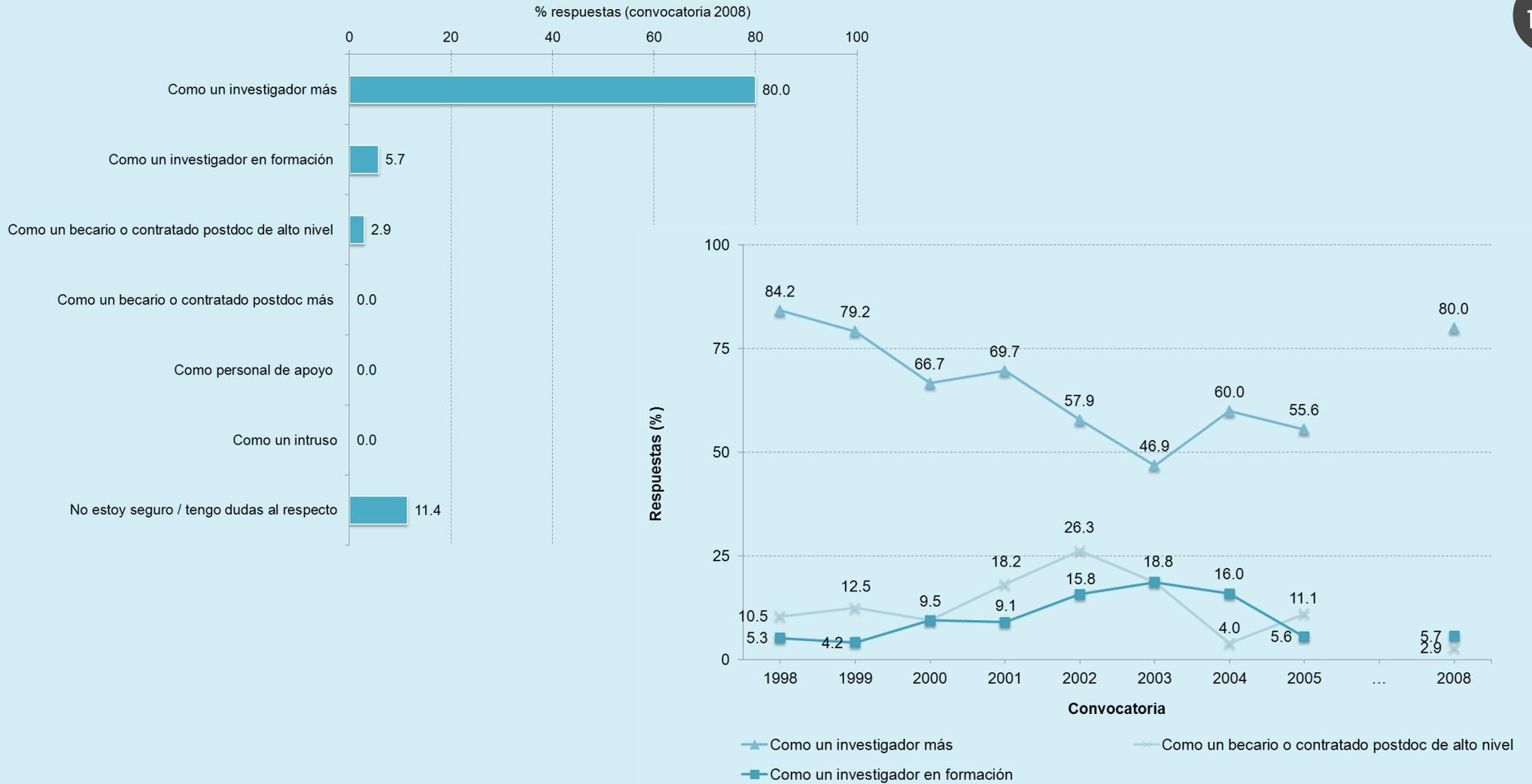
### Poder adquisitivo



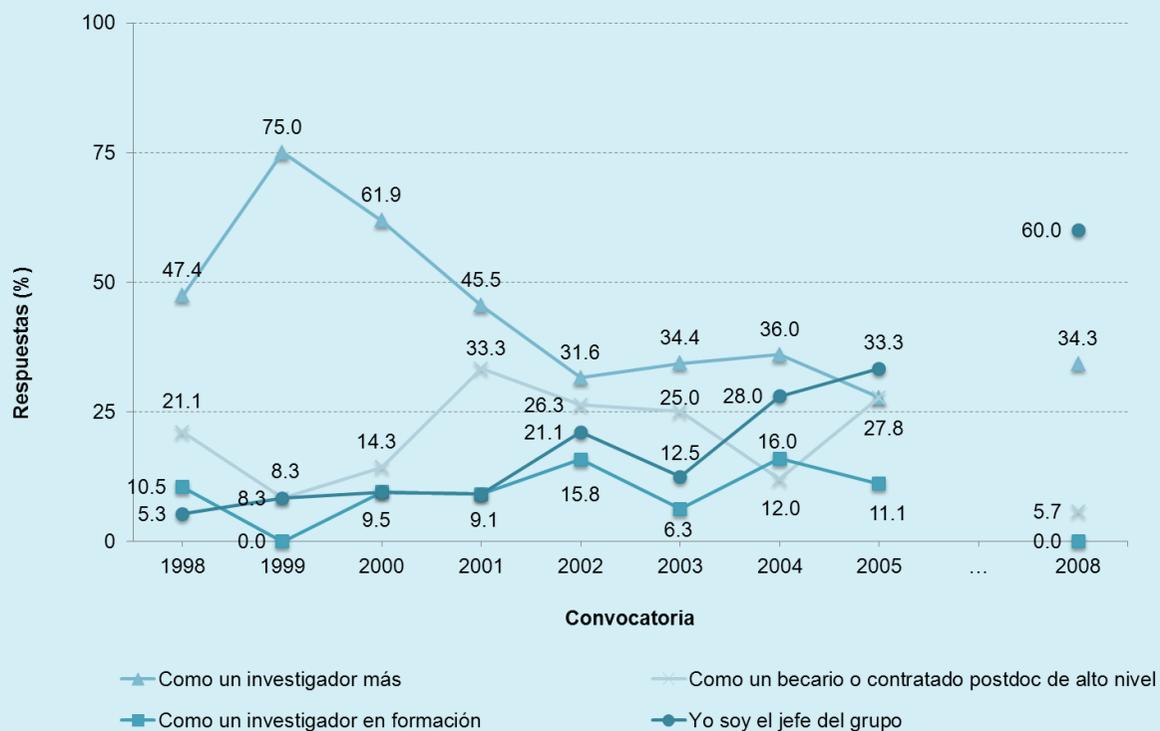
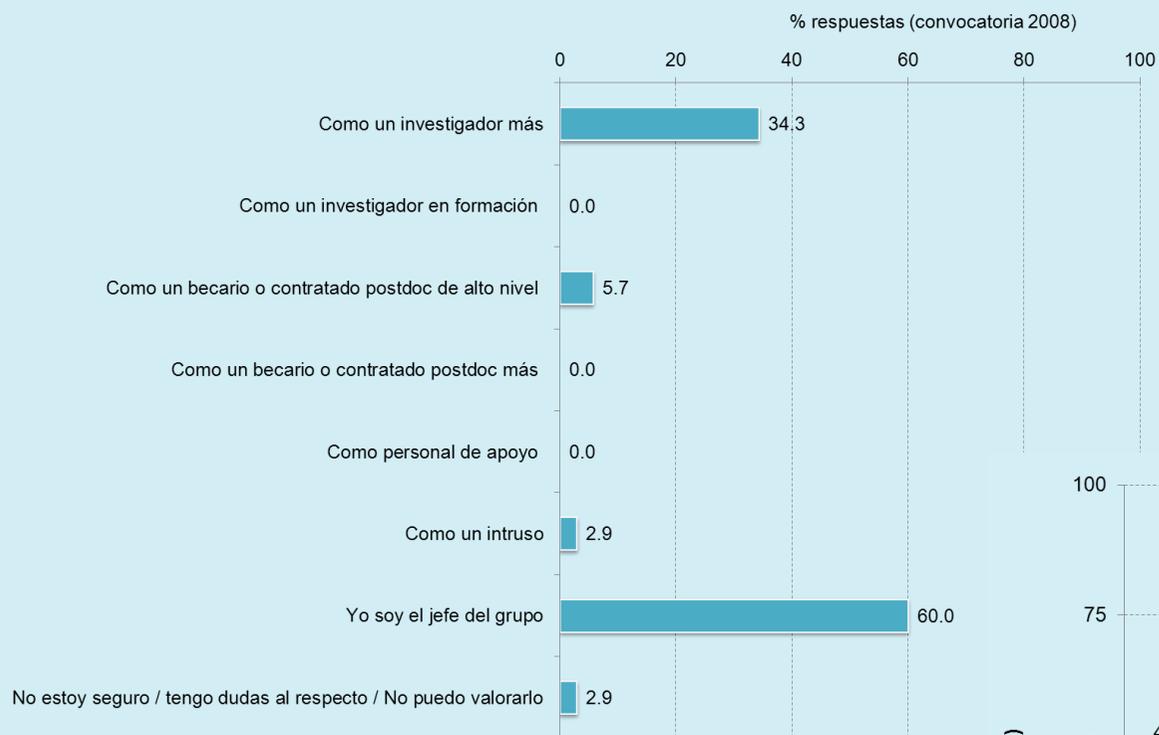
■ Bastante-Muy Satisfecho   
 ■ Bastante-Muy Insatisfecho   
 ◆ Promedio

### 3. Durante su contrato Miguel Servet, ¿qué percepción tiene usted de sí mismo como investigador?

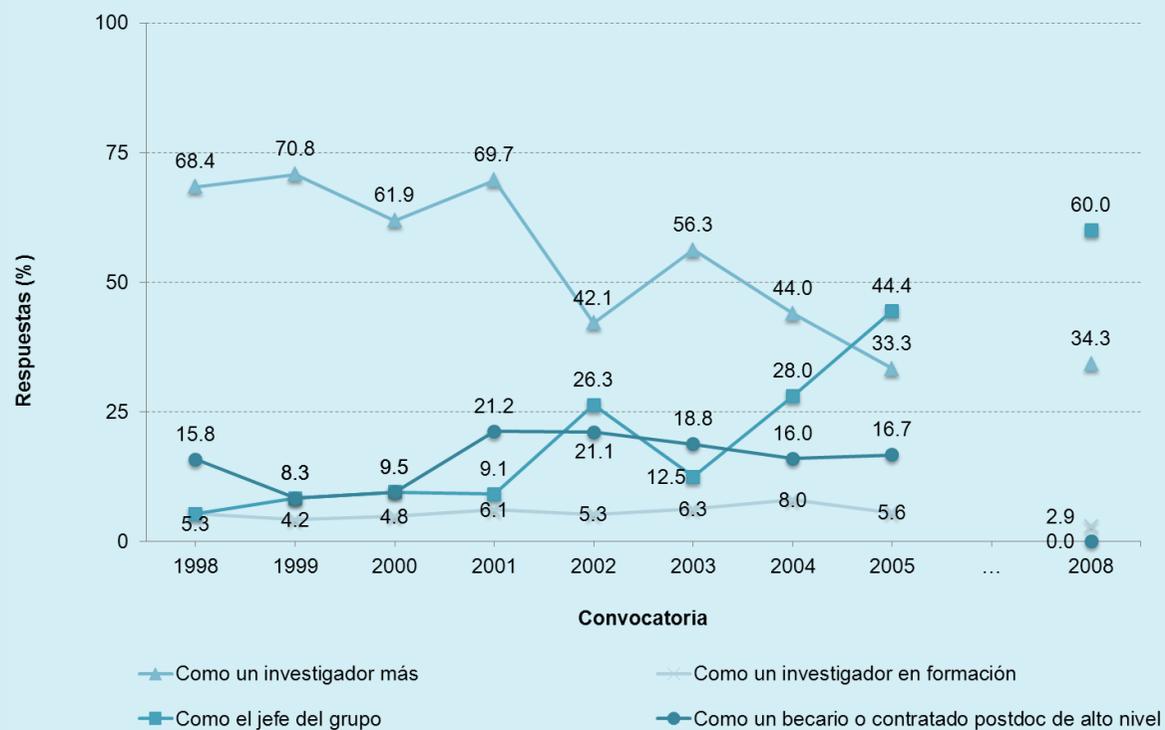
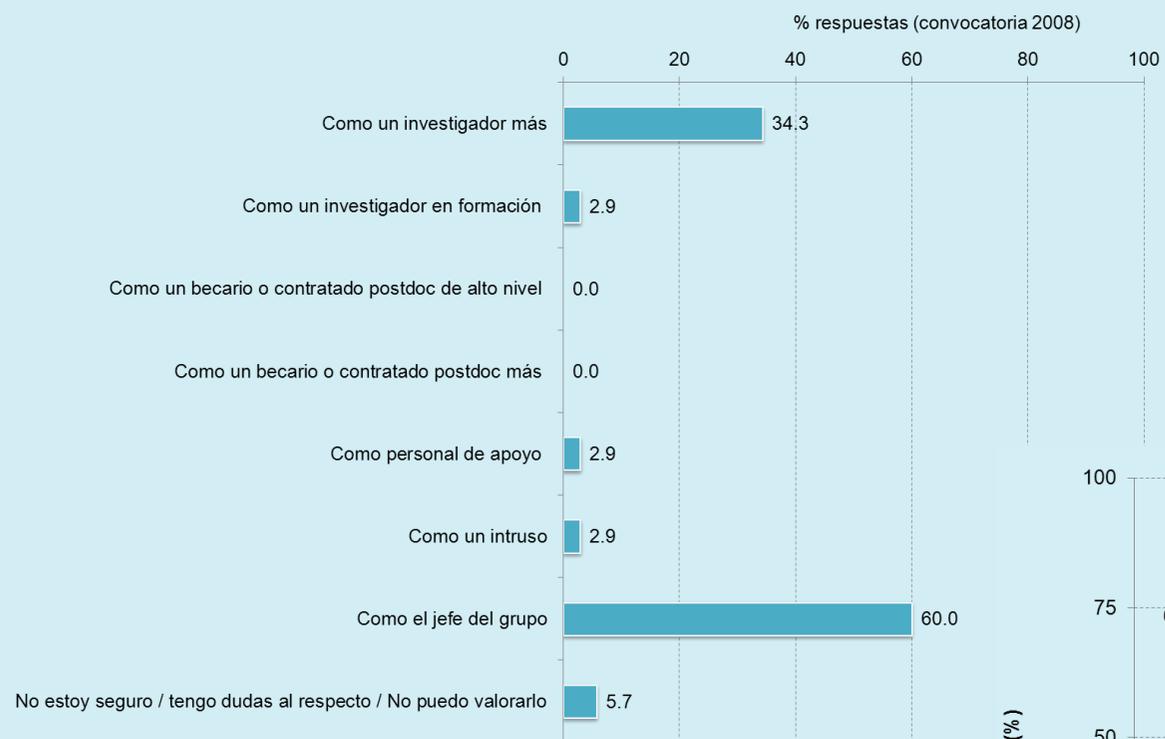
#### 3.1 Yo me veo como ...



### 3.2 Mi jefe de grupo me ve como ...

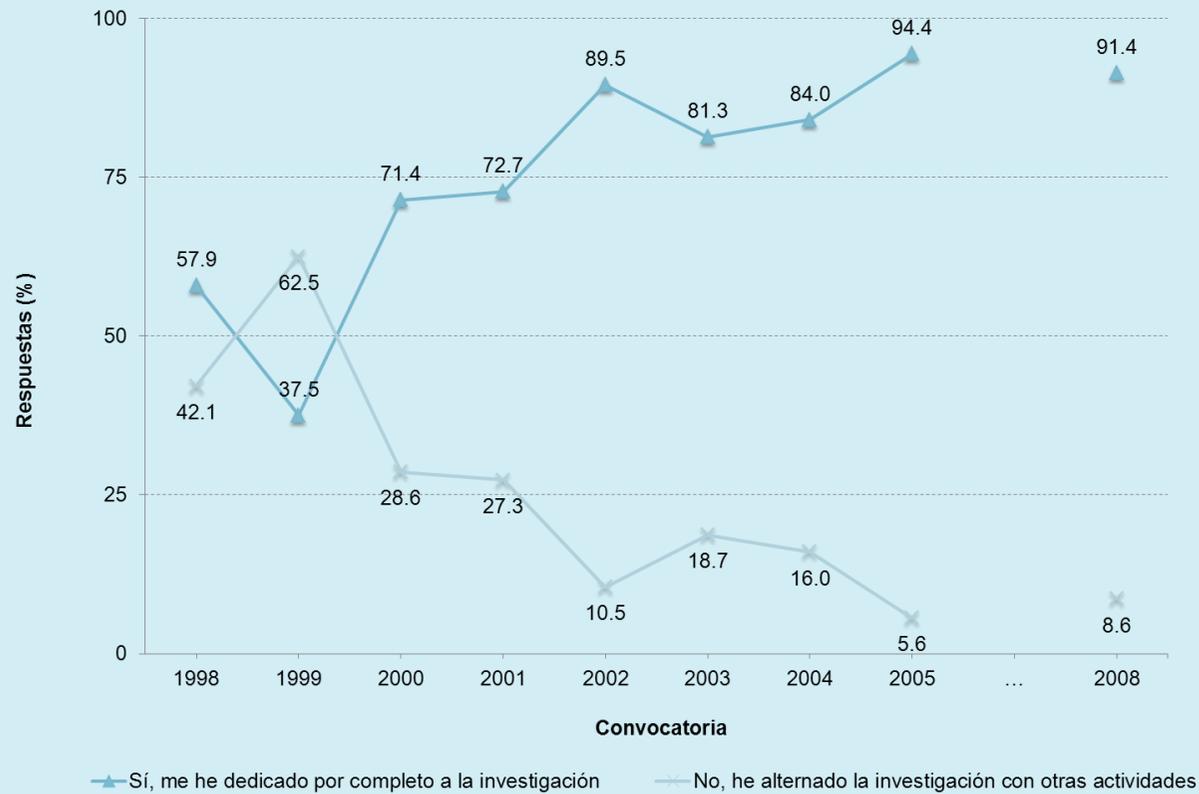


### 3.3 El resto de personal investigador del grupo me ve como ...

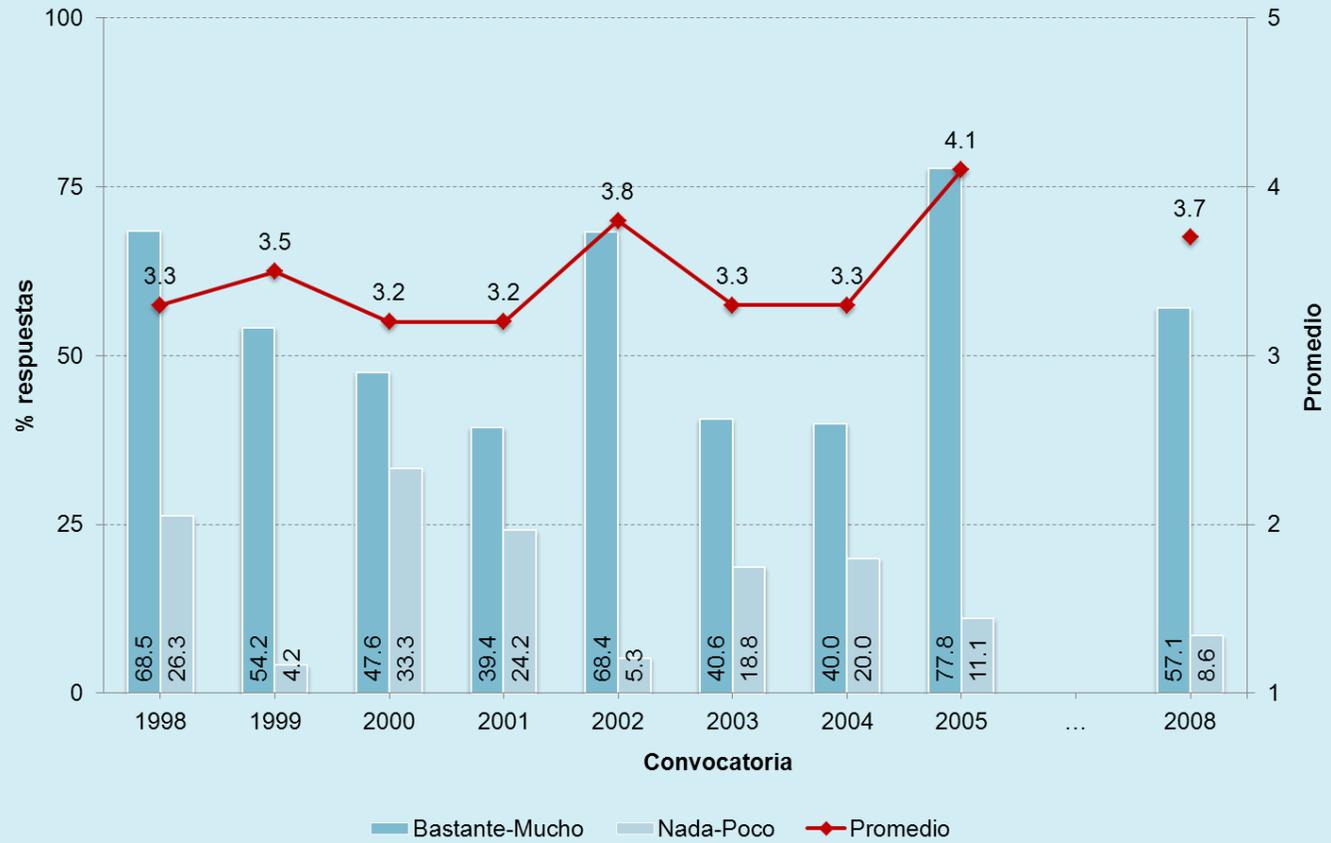


## B) Actividad desarrollada durante el contrato FIS

4. Durante este primer periodo de contrato Miguel Servet, ¿se ha dedicado a tiempo completo a las tareas relacionadas con su investigación? (trabajo de laboratorio, formación de becarios, escribir artículos, etc.)



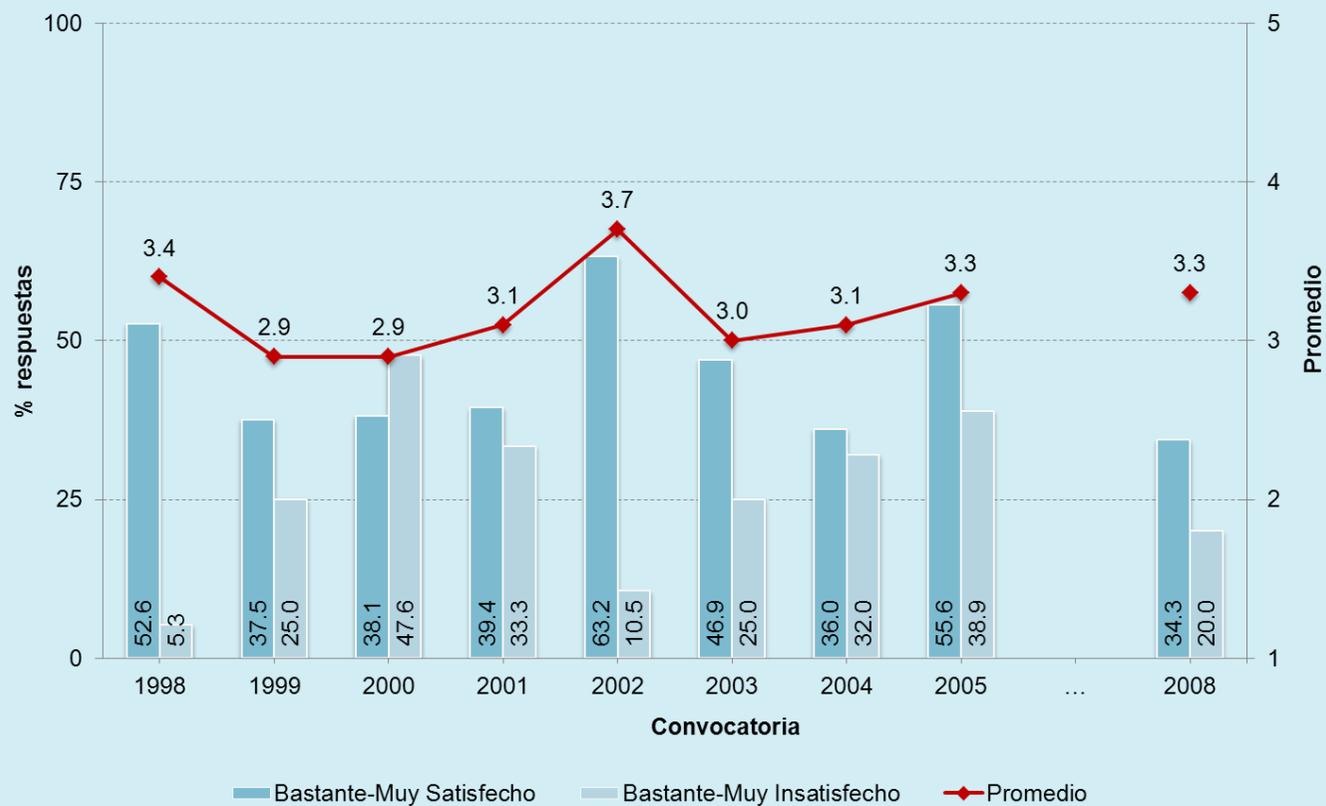
5. Valore en qué medida el Centro en el que se ha desarrollado su contrato le ha facilitado el acceso a los recursos necesarios para desarrollar su actividad investigadora.



6. Valore a continuación su nivel de satisfacción con los recursos de que ha dispuesto para desarrollar su actividad investigadora durante esta primera etapa de su contrato



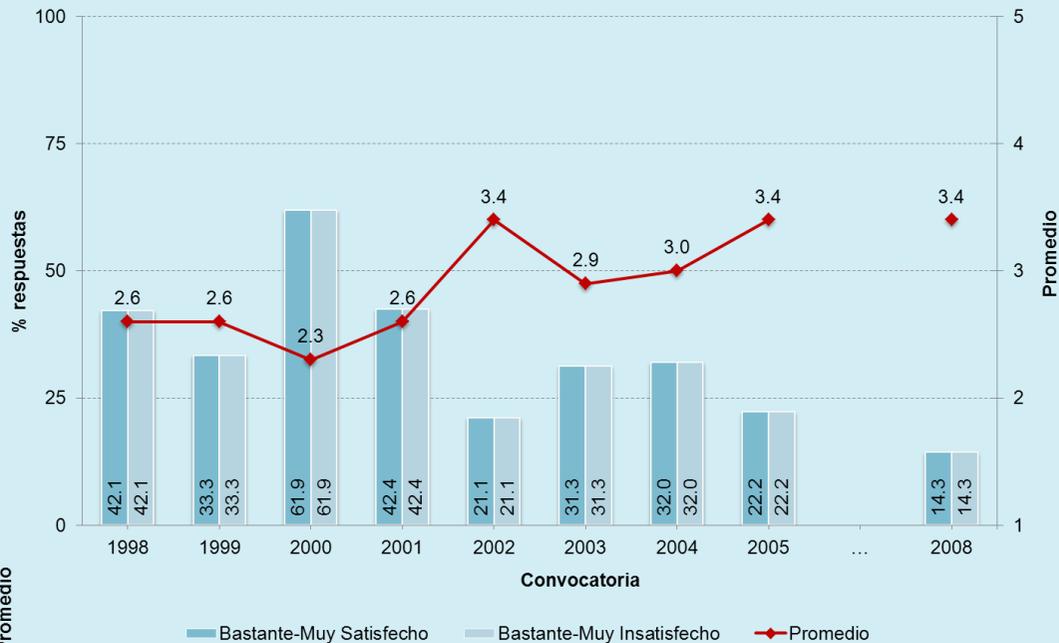
### Recursos económicos



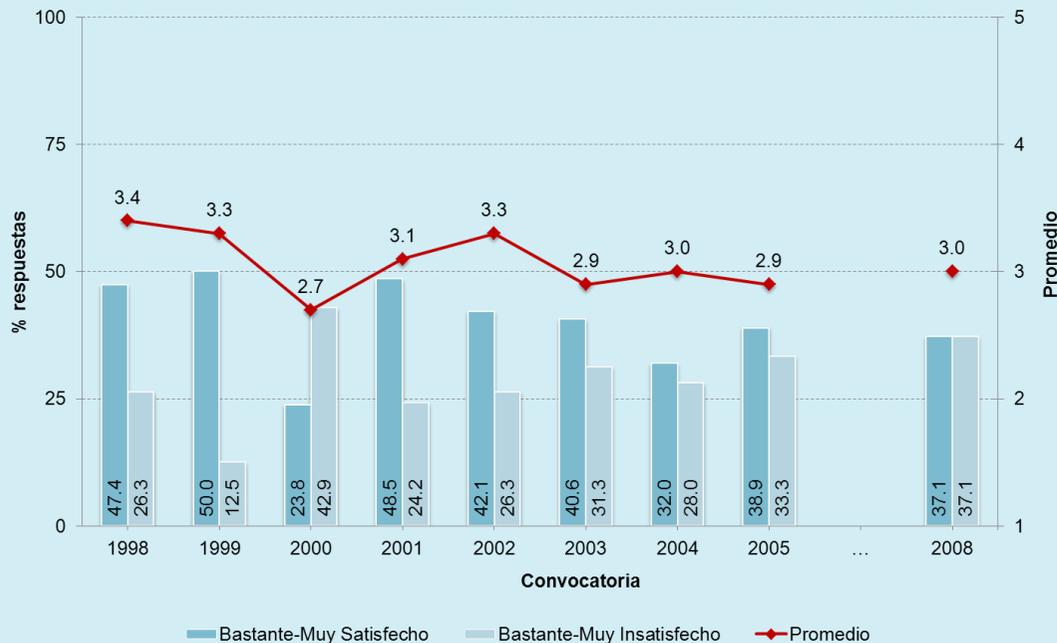
### Recursos humanos: personal técnico y de apoyo



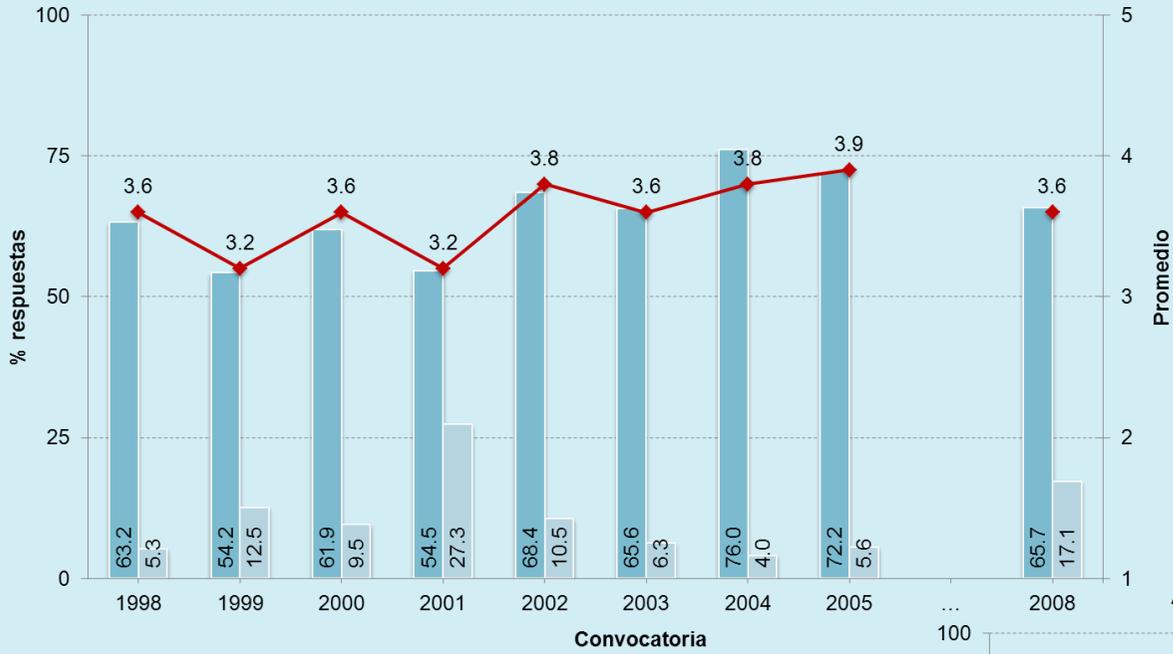
### Recursos humanos: personal administrativo



### Recursos humanos: investigadores en formación



### Pequeño equipamiento inventariable

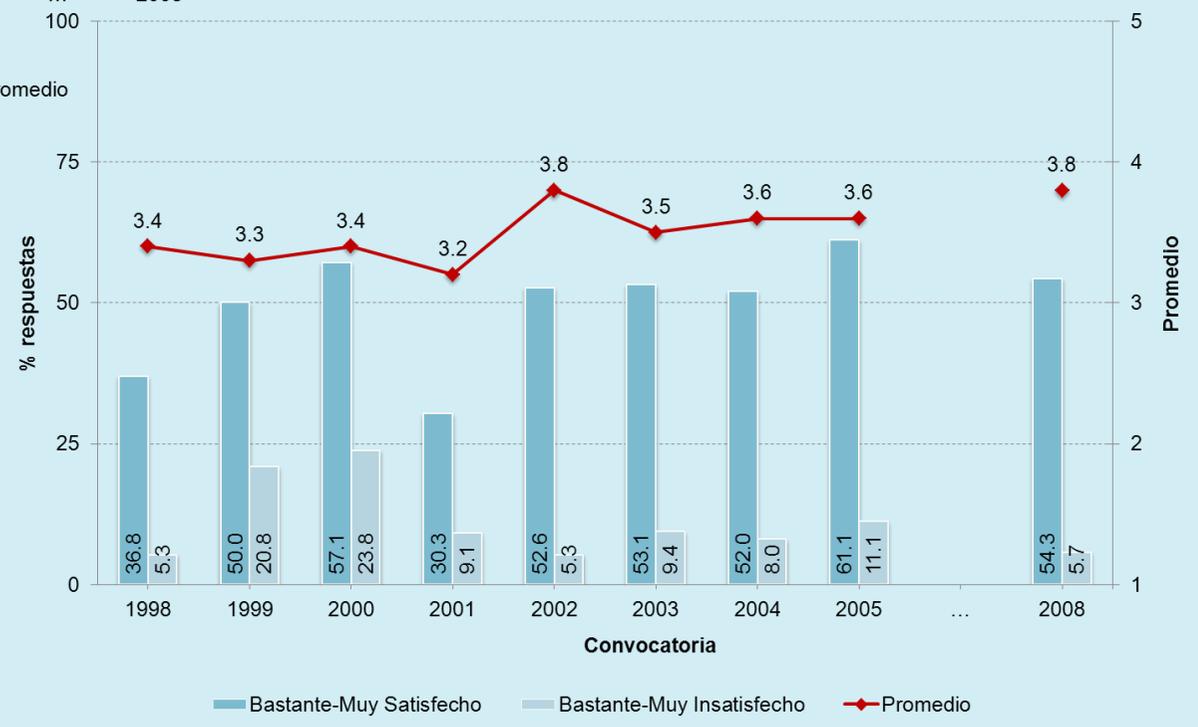


### Acceso a grandes equipos o instalaciones científicas





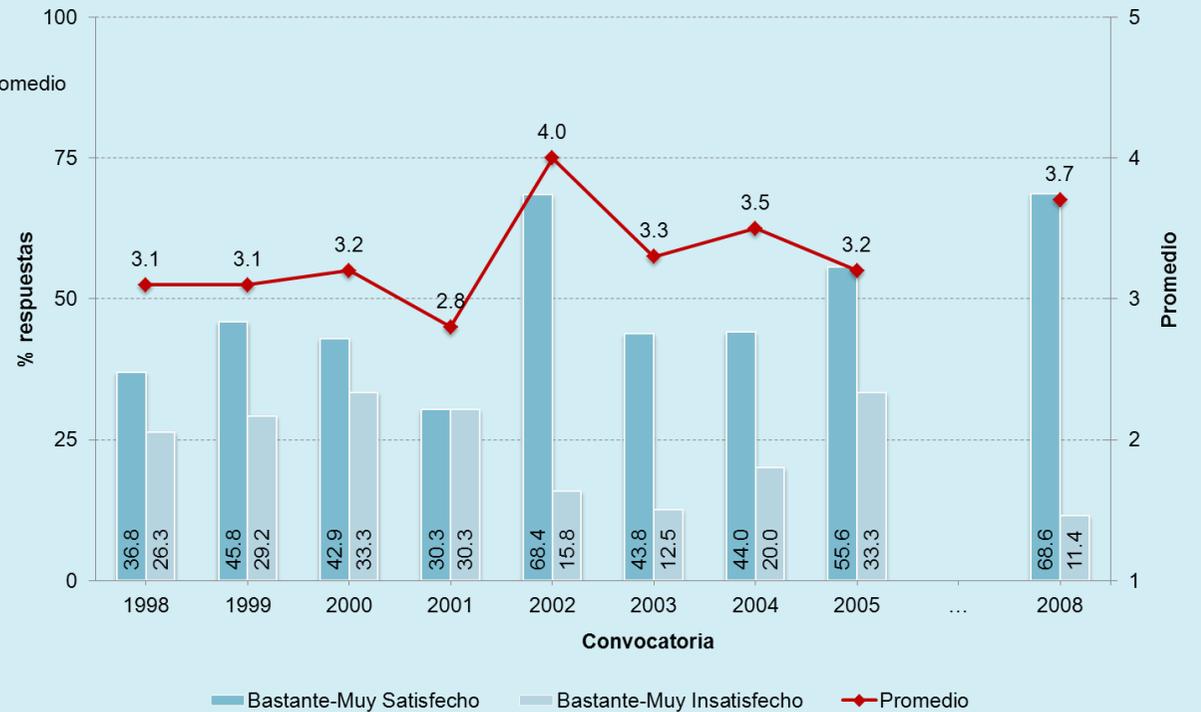
Material de experimentación: animales, tejidos, etc.



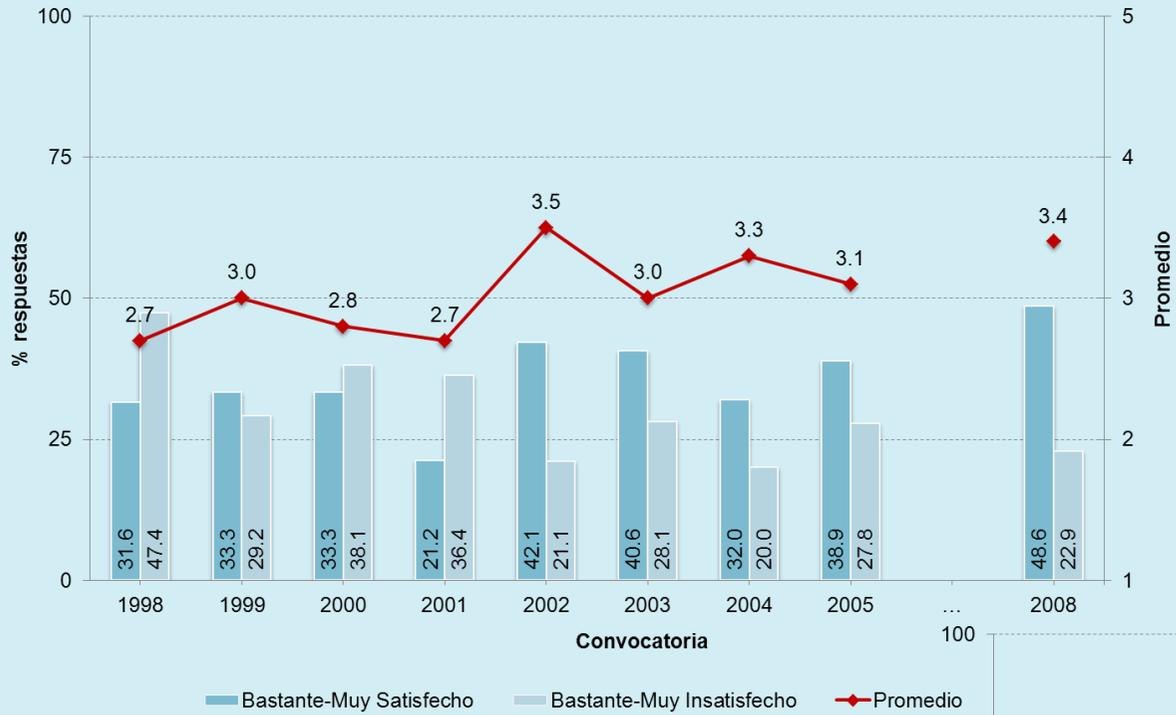
### Infraestructuras: despachos, salas de reuniones, etc.



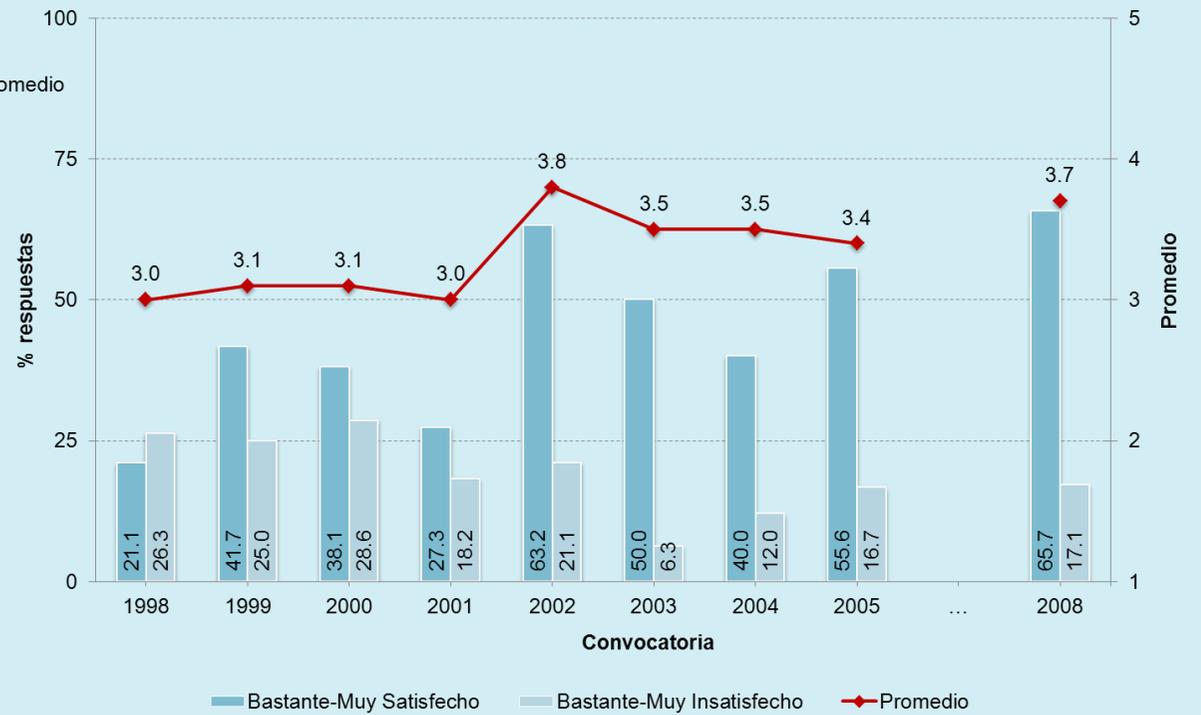
### Infraestructuras: laboratorios y similar



**Estructuras de apoyo y servicio: informática, biblioteca, estadística, etc.**

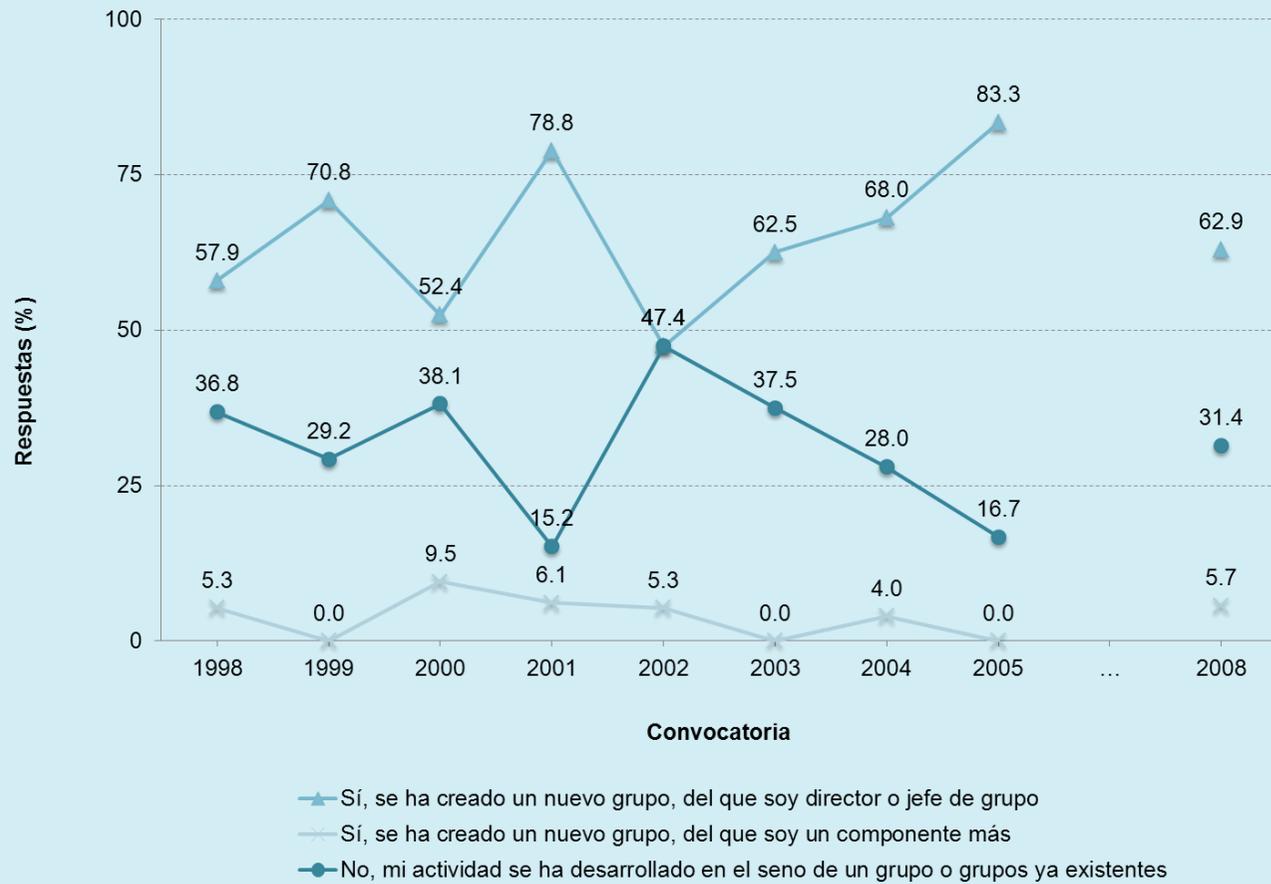


**Instalaciones: animalario, microscopía, etc.**



### C) Contribución a la creación de grupos de investigación

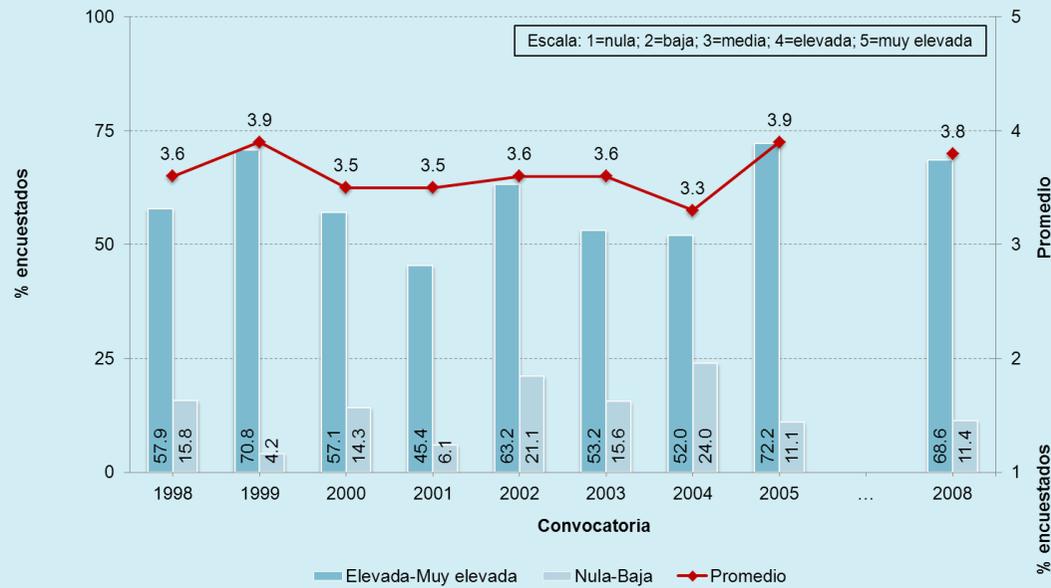
7. Su incorporación al departamento o centro receptor, ¿ha propiciado la creación de nuevos grupos de investigación?



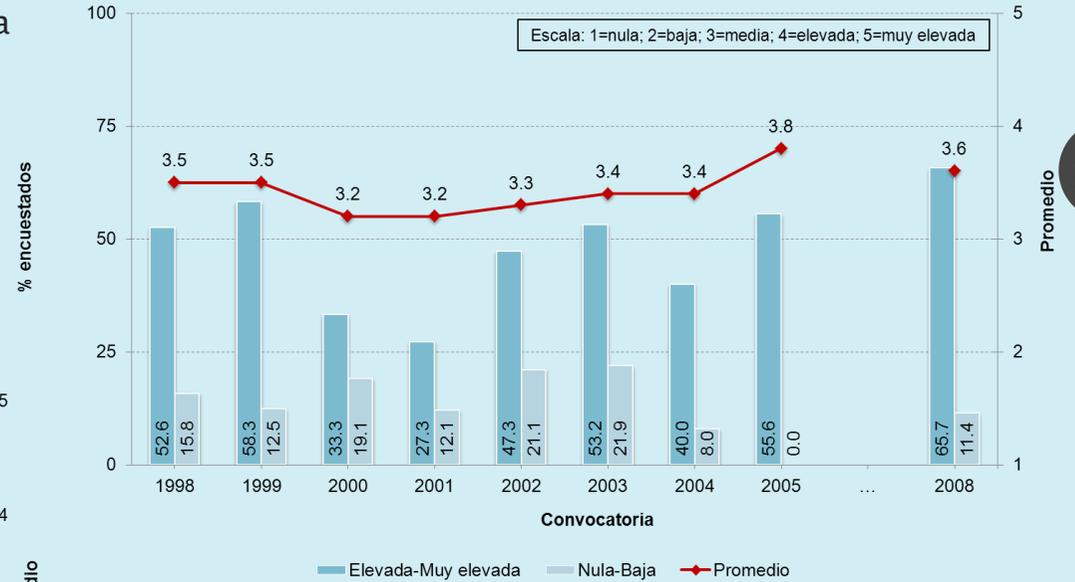
## D) Colaboración y multidisciplinaridad

8. ¿Considera que su incorporación como investigador/a Miguel Servet ha contribuido a favorecer la interrelación entre investigadores clínicos y básicos en el centro receptor?

Mi contribución a la interrelación entre investigadores clínicos y básicos ha sido, en términos generales...



Mi contribución a la transferencia de conocimientos desde la investigación biomédica básica hacia la práctica clínica, ha sido...

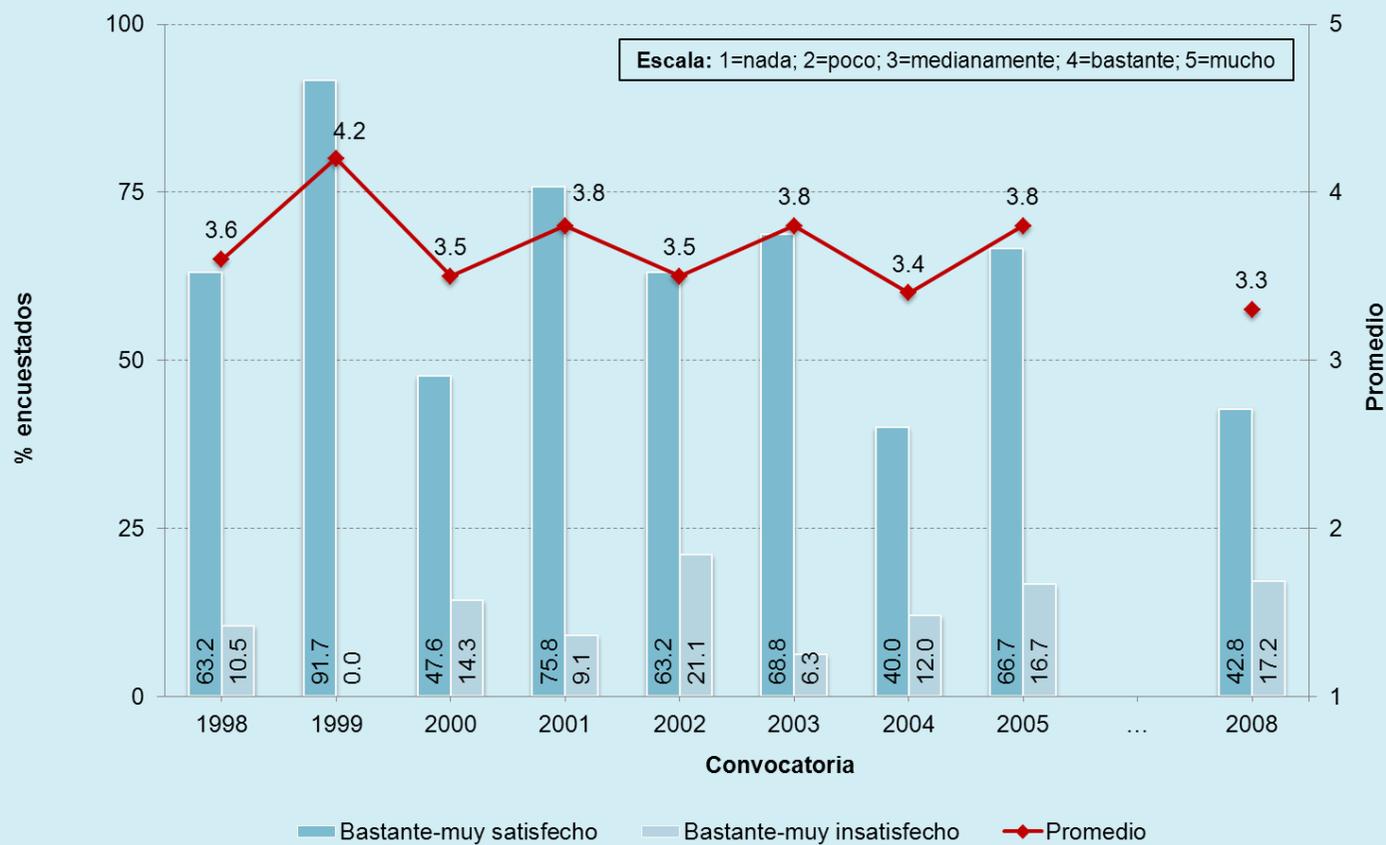


Mi contribución al planteamiento de interrogantes e hipótesis de investigación biomédica, desde la práctica clínica, ha sido....

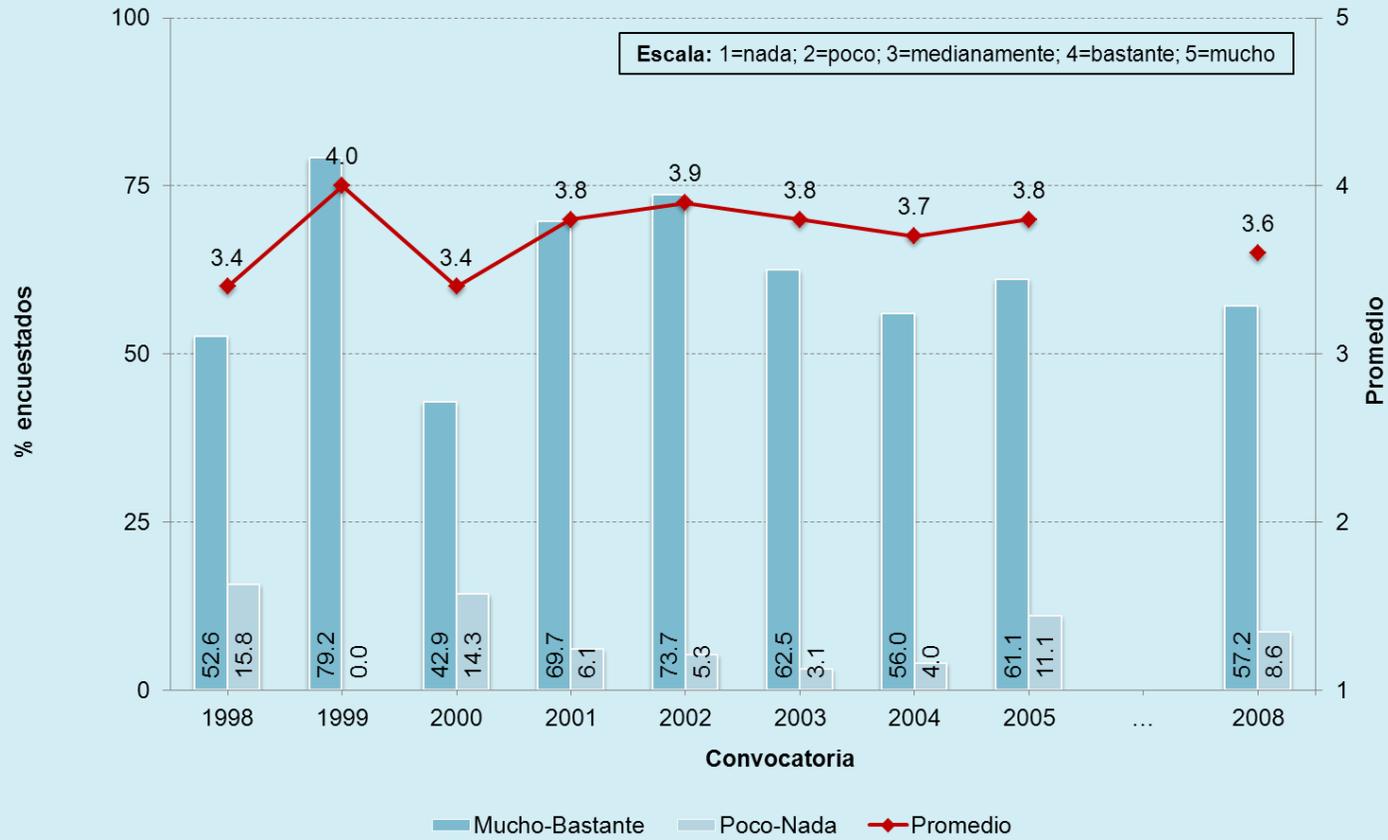


## E) Valoración global del programa

### 9. Nivel de satisfacción general con el Programa



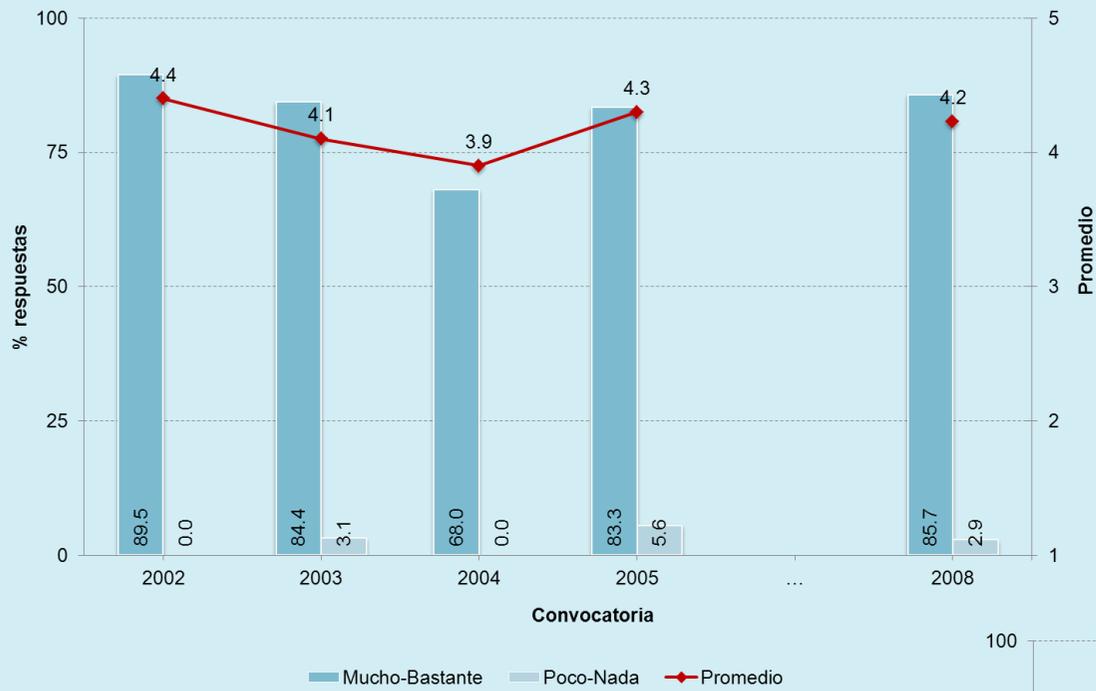
10. Valore en qué medida el Programa Miguel Servet ha respondido, hasta el momento, a sus expectativas



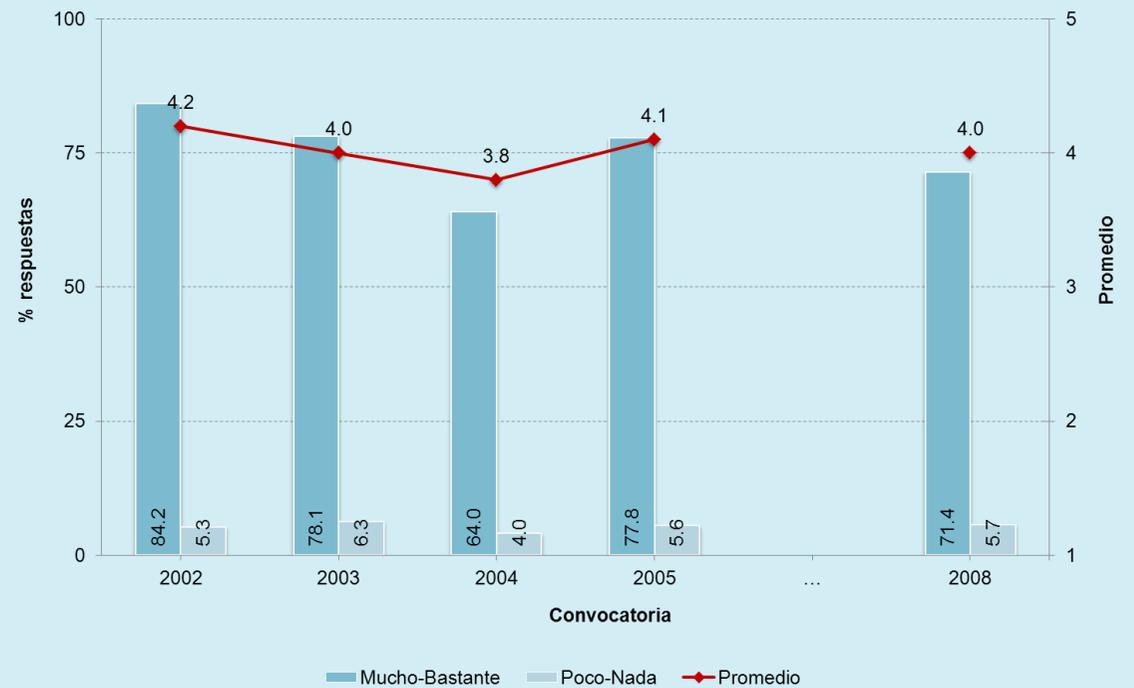
## 11. Valore en qué medida cree que el programa Miguel Servet ha contribuido a...



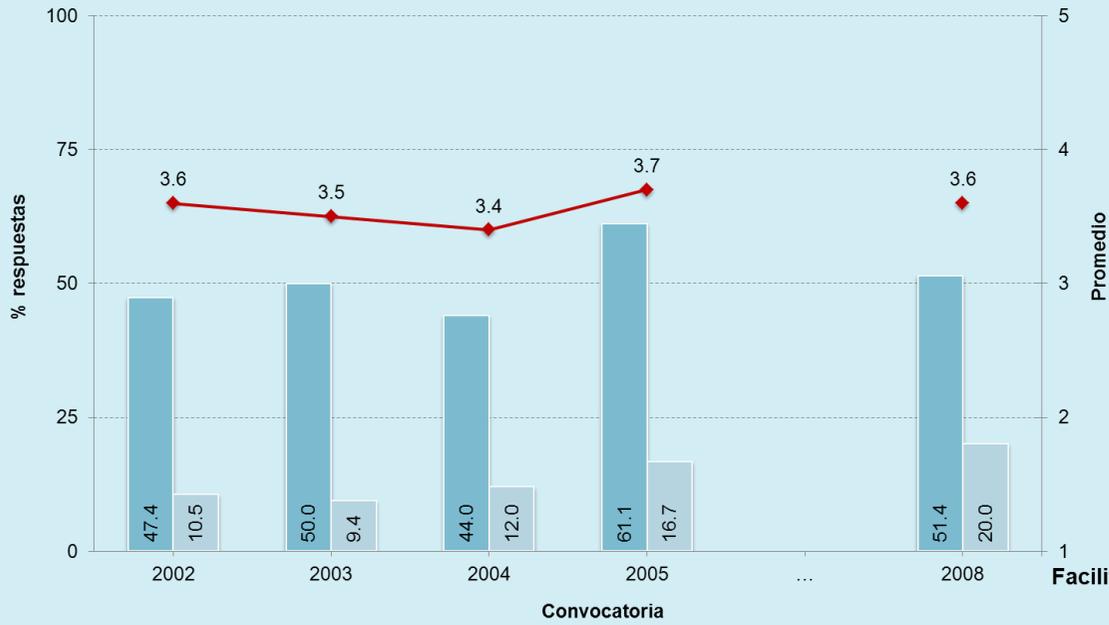
**Incorporar al Sistema Nacional de Salud personal investigador con excelente formación para potenciar la capacidad investigadora del mismo**



**Dotar a las unidades y grupos de investigación del SNS del necesario componente multidisciplinario**

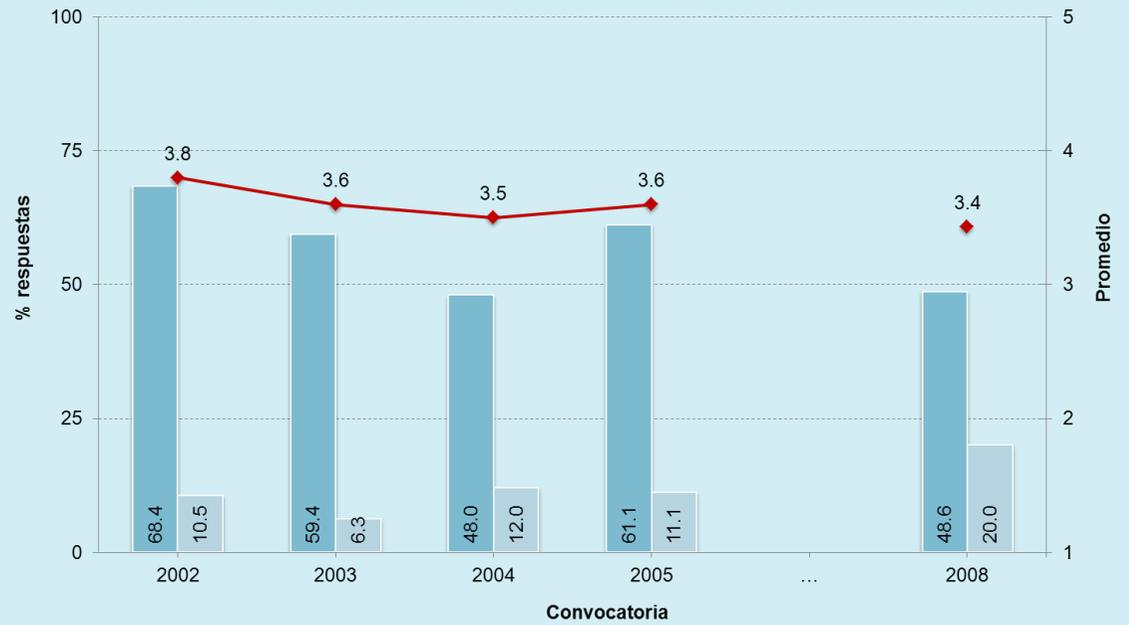


**Facilitar la creación de grupos de investigación estables y competitivos en el Sistema Nacional de Salud**



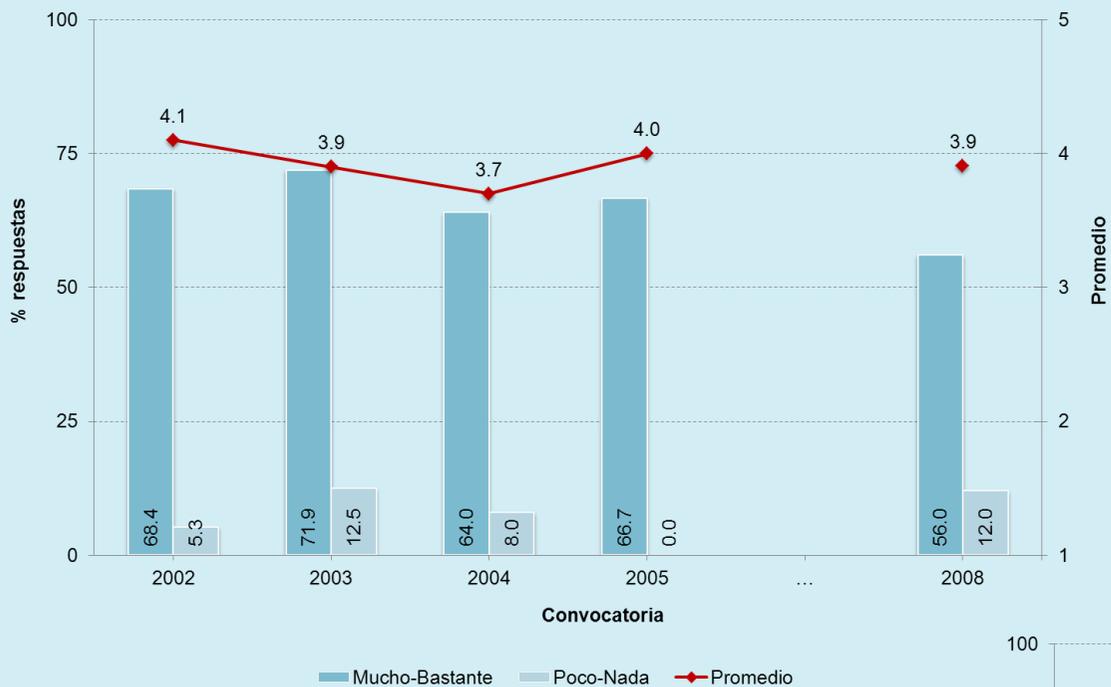
■ Mucho-Bastante ■ Poco-Nada ◆ Promedio

**Facilitar la consolidación de grupos de investigación estables y competitivos en el Sistema Nacional de Salud**

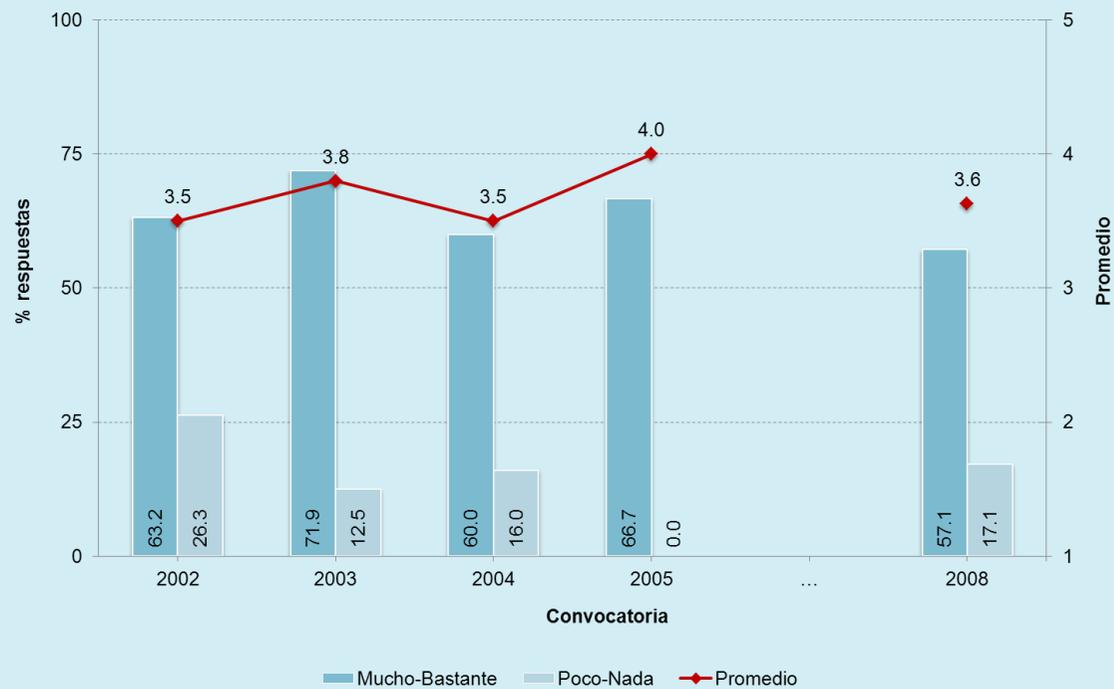


■ Mucho-Bastante ■ Poco-Nada ◆ Promedio

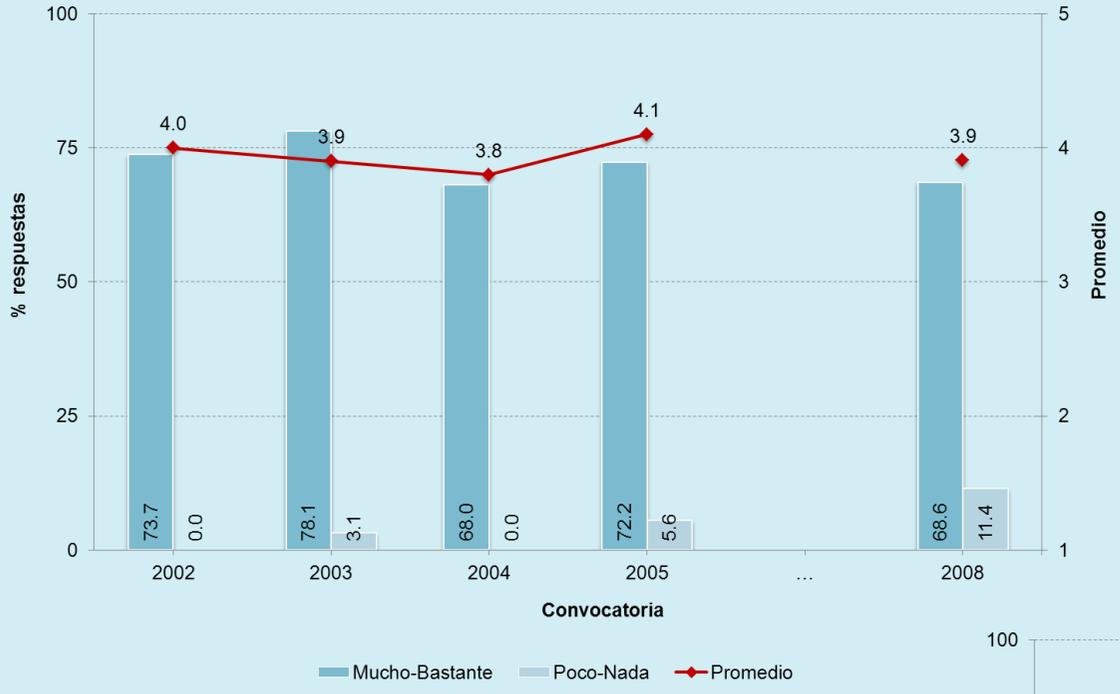
### Fomentar la interrelación entre la investigación clínica y básica



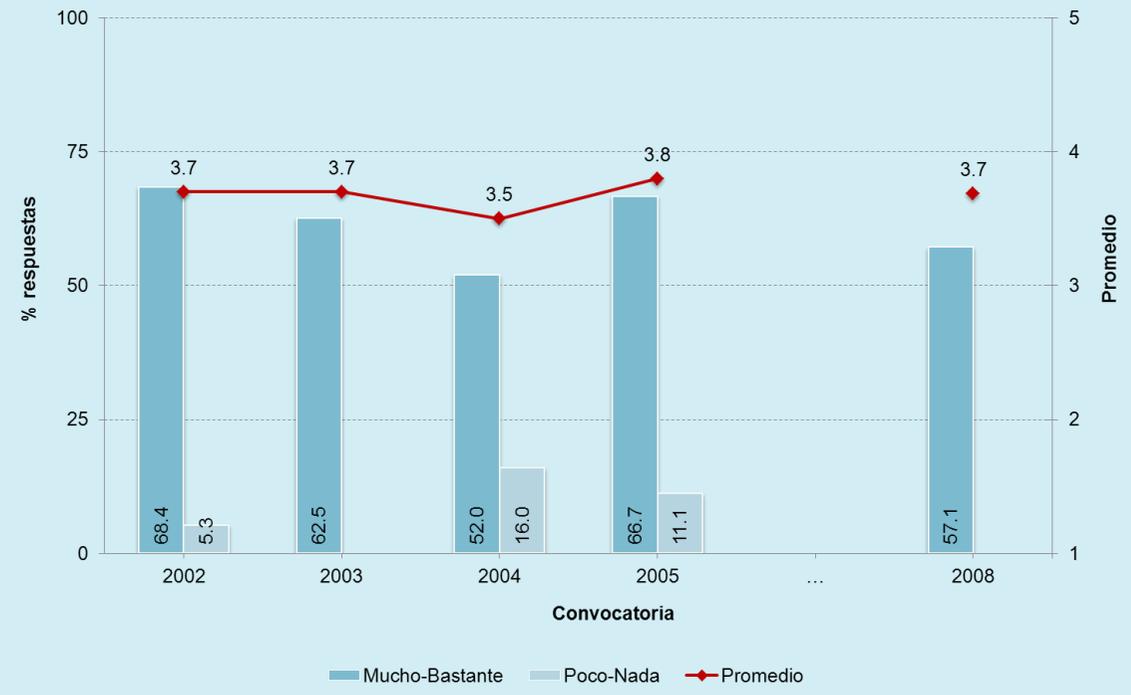
### Fomentar la relación entre el profesional sanitario y la investigación



Potenciar la excelencia de la investigación en el Sistema Nacional de Salud



Potenciar la innovación en el Sistema Nacional de Salud



## 12. Señale mediante palabras clave las que, en su opinión, son las principales fortalezas y debilidades del Programa Miguel Servet.

### 12a. Fortalezas



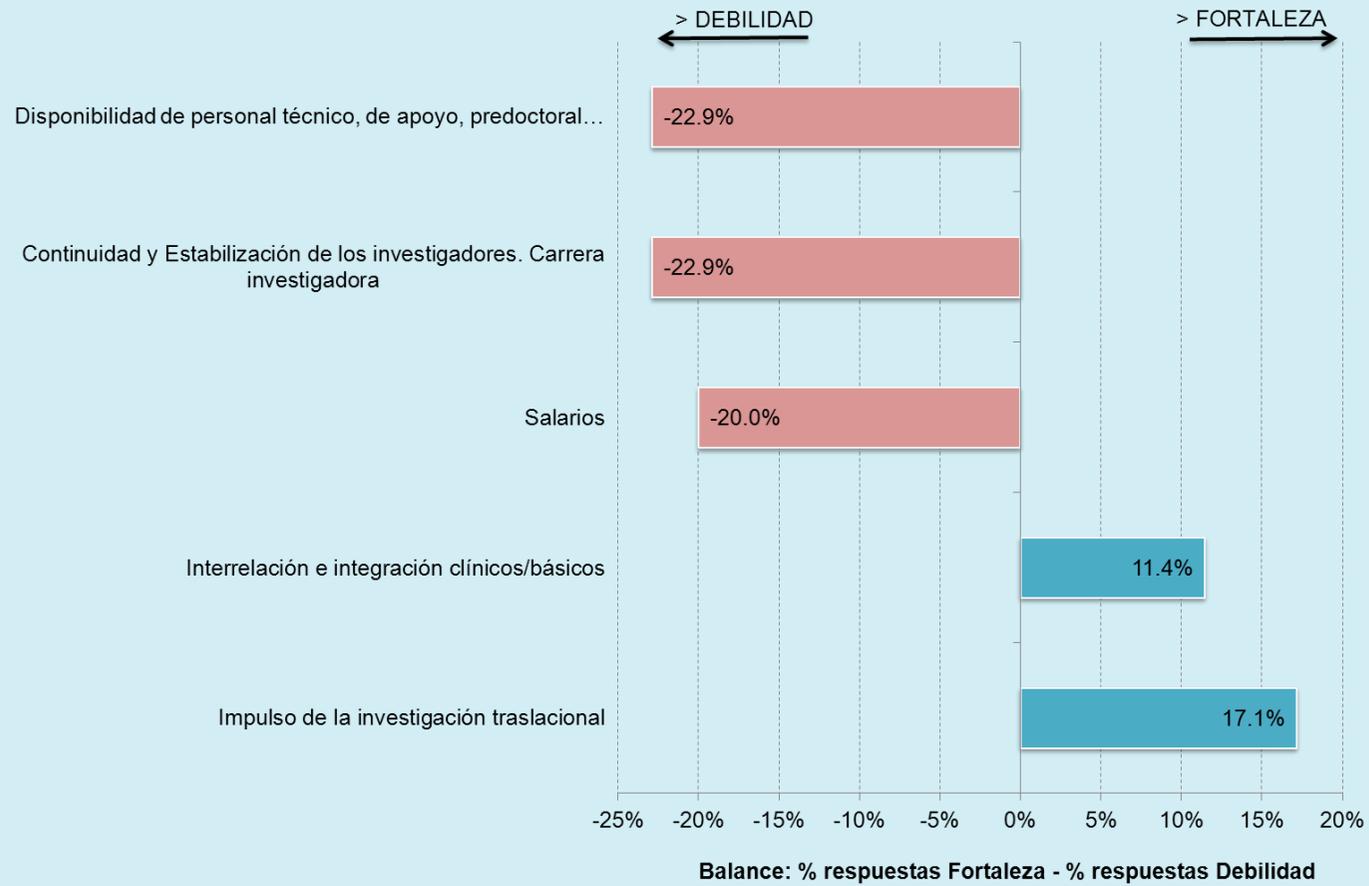
La figura muestra las cinco principales fortalezas identificadas en 2008, junto con aquéllas en que se han producido cambios más significativos con respecto a las convocatorias 2002-2005

## 12b. Debilidades



La figura muestra las cinco principales debilidades identificadas en 2008, junto con aquellas en que se han producido cambios más significativos con respecto a las convocatorias 2002-2005.

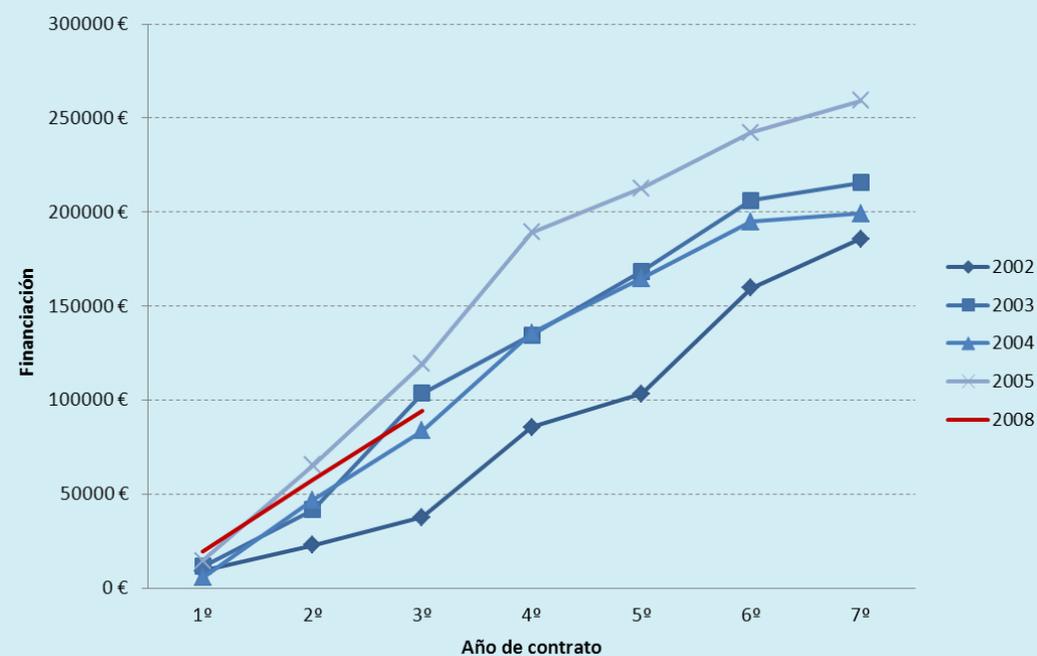
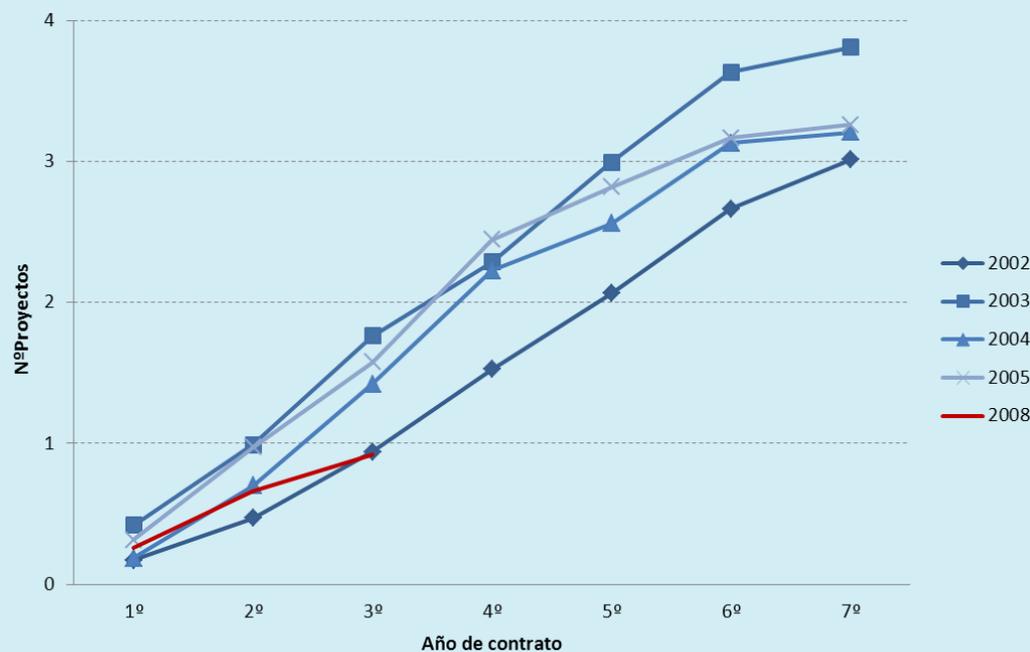
## 12c. Balance Fortalezas – Debilidades (convocatoria 2008)



La figura muestra aquellos aspectos en que la diferencia entre el porcentaje de encuestados que lo han señalado como fortalezas y los que lo han señalado como debilidad supera un valor absoluto del 10%

## Obtención de fondos para la investigación (proyectos)

13. N° de proyectos (como Investigador Principal) y financiación obtenida por investigador y año de contrato, para cada convocatoria (acumulado anual)



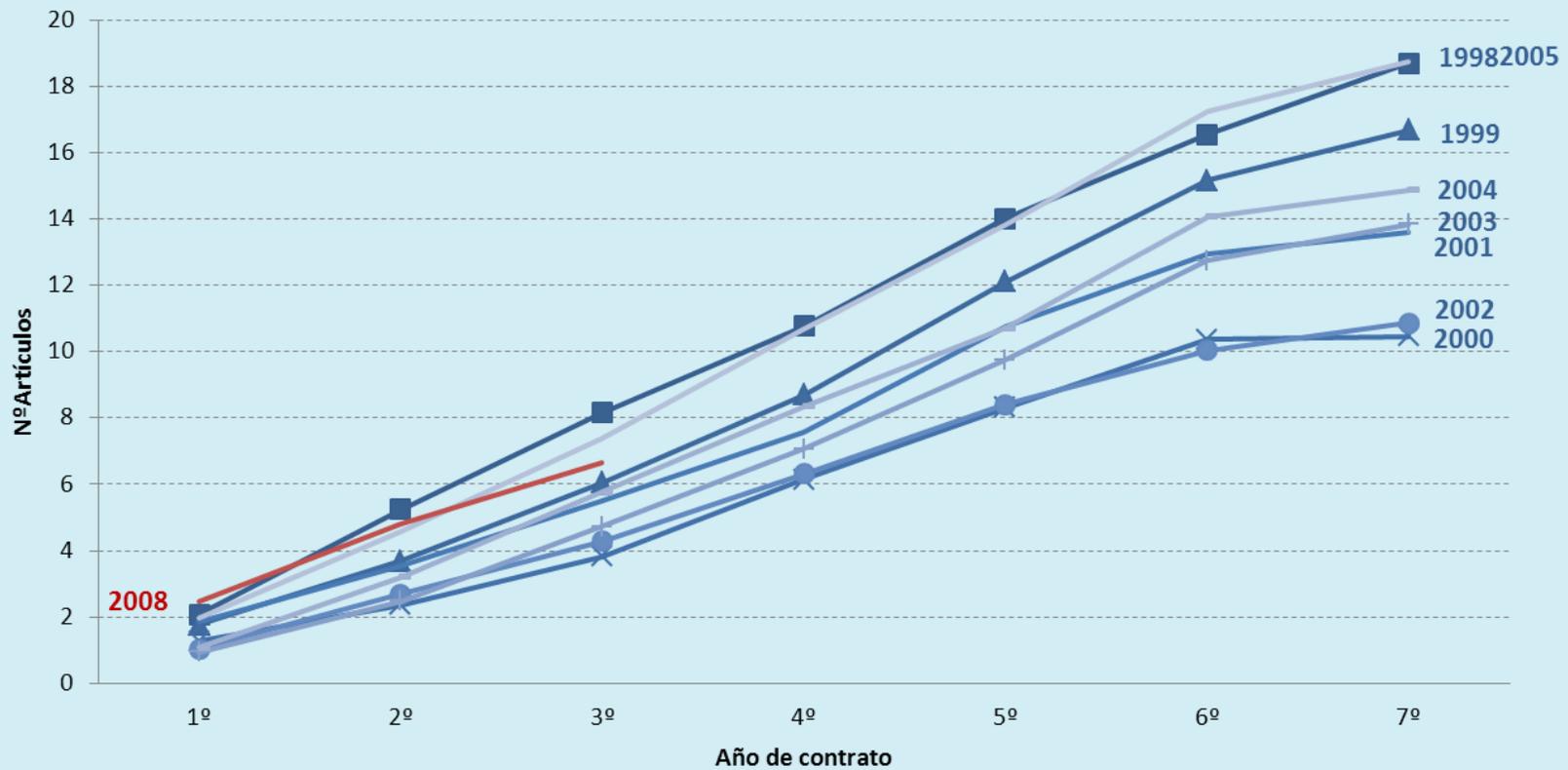
Fuente: Datos procedentes de los informes presentados por los investigadores. No se contabiliza el proyecto asociado al contrato Miguel Servet.

Los años de contrato se refieren a años naturales. Aunque el contrato tiene una duración de 6 años, se desarrolla a lo largo de 7 años naturales, debido a que comienza en febrero-marzo.

Las cifras de financiación deben considerarse como mínimas, si bien muy aproximadas al valor real, debido a que disponemos de información sobre la cuantía asignada para un porcentaje de entre el 90% (convocatoria 2004) y el 97% (2002) de los proyectos que figuran en los informes de los investigadores.

## Productividad científica

14. N° de artículos en revistas ISI por investigador y año de contrato, para cada convocatoria (acumulado anual)



Fuente: Datos procedentes de los informes intermedios y finales presentados por los investigadores.

# Anexo: Información cualitativa

---

## Principales temas tratados en los comentarios expresados en la encuesta

### Sobre la estabilización y la carrera investigadora

“Con la reducción de presupuesto es posible que se cambien los requisitos que se solicitan para acceder a la estabilización y que el número de investigadores se reduzca de manera significativa.”

“Parece que en estos momentos la posibilidad de estabilizarse a través de este tipo de contratos va a ser muy difícil.”

“Mis expectativas comparando con el esfuerzo que hago son las de una estabilización, lo que por ahora es una incógnita total...”

“En mi experiencia uno de los puntos débiles del programa es la estabilidad de los contratos después de su finalización. Los motivos son:

1. Cada comunidad autónoma tiene sus propios criterios en cuanto a la forma, tipo y cuantía económica. Además, la estabilización consiste en contratos que pueden ser suspendidos en cualquier momento, y que normalmente están sujetos a los cambios políticos que sufra el sistema. Mas aún, creo que hay un agravio comparativo con el sistema de los Ramón y Cajal, dado que su estabilización se traduce [en] un funcionariado de por vida.
2. En el caso de Andalucía, es OBLIGATORIO la estabilización dentro de una unidad de gestión clínica [...] El director de la unidad de gestión clínica tiene el poder absoluto y la capacidad de decisión absoluta para gestionar la investigación en su unidad clínica según su parecer. De esta forma, la independencia del investigador se ve comprometida, siendo muy alto el riesgo de convertir a los investigadores de carrera en meros técnicos al servicio de los intereses de los facultativos.
3. La idea de generar un ambiente donde se interaccione entre facultativos e investigadores de carrera dentro de un entorno hospitalario es fenomenal. Sin embargo, hay dos grandes problemas a los que se enfrenta este concepto: A. Es muy frecuente (y es una experiencia personal) el encontrar facultativos que lo uno que buscan es técnicos que le solucionen sus problemas, y no ven a los Miguel Servet como investigadores. B. En un hospital, la gestión asistencial prima por encima de la actividad investigadora. Así, en tiempos de crisis y recortes económicos la investigación dentro del sistema hospitalario es reducida a la mínima expresión.

4. Dado que la estabilización depende de los sistemas de salud, no es una prioridad contratar a investigadores de carrera. Si lo es el personal facultativo. Eso [...] deja a los Miguel Servet sin margen de maniobra. Habría que exigir a las comunidades autónomas una partida presupuestaria mínima para concederles un Miguel Servet, como es el caso de los RyC donde se exige la Universidad un compromiso de estabilización y económico si la evaluación resulta positiva. Hasta ahora parece que en la abundancia económica nadie había previsto como continuar pagando a los estabilizados Miguel Servet.”

“Debería haber mecanismos para que los centros receptores tengan un plan de estabilización claro e igual para cada Comunidad Autónoma. Es necesario crear una figura de investigador del SNS con una trayectoria profesional definida. En la actualidad existe la paradoja de que un contratado Miguel Servet de las últimas convocatorias tienen mayor salario y mejores condiciones (su contrato tiene un técnico de apoyo) que un Miguel Servet "estabilizado" en el mismo centro. No es de recibo que empeoren las condiciones laborales con la antigüedad del trabajador.”

“La Comunidad Autónoma de Madrid ha decidido disminuir este año en un 40% su aporte para la investigación y propone reducirlo aún más los años próximos, comprometiendo la posibilidad de la estabilización a pesar de cumplir con los requisitos de calidad que nos piden.”

“Los convenios deberían establecerse al menos con los institutos sanitarios dependientes del Carlos III y no con las CC AA.”

“Debería ser el estado central y no las autonomías el encargado de la estabilización final.”

### Sobre la autonomía e independencia de los investigadores

“Desde el principio se me ha tratado como investigador independiente en todos los sentidos.”

“He creado una Unidad de Investigación que tiene 2 grupos de investigación y de la que soy el Responsable.”

“He creado un nuevo laboratorio dentro del instituto de investigación, con una área nueva de investigación que no existía previamente en el centro.”

“Me incorporé a un departamento donde existía un grupo liderado por la Dr. [XXX], aunque la relación profesional ha sido estrecha siempre he mantenido mi independencia como grupo emergente, en cuanto a mis líneas de investigación se refiere.”

“En esta primera etapa no, pero la línea de investigación es totalmente nueva y con la estabilización se prevé crear un nuevo grupo del que yo sería el IP.”

“Mi actividad se ha desarrollado dentro de un grupo, que me está permitiendo desarrollar mis líneas propias de investigación y finalmente tener un grupo propio a corto plazo.”

“Tengo autonomía a la hora de desarrollar mi línea propia de investigación, pero no me dejan reflejarlo en los artículos.”

“Las posibilidades de liderar los artículos y formar un grupo de investigación son casi nulas, porque necesito de los recursos de otros grupos (personal e instalaciones) que a cambio tengo que pagar dejando que firmen ellos los artículos a su conveniencia.”

“No puedo establecerme como grupo independiente, la política de la institución es hacer grupos acreditados de gran tamaño. Mi línea de investigación se desarrolla dentro de uno de estos grupos, si bien es independiente y no tengo problemas a la hora de dirigir mis investigaciones.”

“Si no estás dentro de un grupo de investigación grande es muy difícil con el dinero que te dan en la convocatoria Miguel Servet montar un grupo de investigación con los recursos necesarios para desarrollar cualquier investigación.”

“En realidad, se ha dado continuidad a un grupo de investigación ya existente, pero mi contrato Miguel Servet, sin duda le ha dado mayor estabilidad y ha permitido su consolidación definitiva.”

“He creado un grupo dentro de otro grupo, es curioso pero es así. Tengo mis propios becarios, recursos y firmo mis investigaciones como *senior*. Nuestro jefe de grupo, tiene el grupo dividido como en 3 pequeños grupos, yo dirijo una de estos grupos.”

“No puedo ser director o jefe de grupo por no pertenecer a la plantilla del hospital.”

“El programa tiene unas exigencias que no dependen de nosotros; firmar de ultimo los artículos no depende de nosotros, poder formar un grupo propio tampoco. Esto de debería de aclarar con el jefe de grupo que admite la solicitud de un Miguel Servet, que antes de aceptar al investigador, tenga claro que este no es un becario de alto nivel.”

### Sobre la disponibilidad de recursos

“[El Centro en el que se desarrolla mi contrato] me permite competir con alguna ventaja por becarios internos, y da un poco de ayuda económica. Pero nada que ver con otros paquetes *start-up* de otros centros de investigación muy competitivos.”

“Desde mi incorporación he de decir que sí he contado con apoyo y recursos, aunque incorporarse ha llevado más tiempo del que

inicialmente pensaba.”

“He tenido acceso a los medios pero de forma excesivamente retardada: el laboratorio se entregó después de dos años y sólo estuvo operativo, una vez subsanados los problemas eléctricos y de climatización, en el mes de septiembre del tercer año del contrato.”

“Durante el primer año, la Institución de acogida colaboró más bien poco en facilitarme mi trabajo en la misma. Pero reconozco que a partir del 2º año la Institución cambió de actitud y desde entonces me ha facilitado mi trabajo al máximo. Actualmente me reconocen mi valía, experiencia y valor añadido a la Institución y por supuesto los recursos que de mis financiaciones aportó. He de decir que la mayoría de los recursos me los he conseguido por mis propios medios.”

“Puedo acceder a la mayoría de los recursos pero a cambio tengo que incluir en mis artículos a demasiadas personas que no han participado para nada en mi investigación.”

### Sobre la importancia de disponer de personal de apoyo

“La necesidad de personal de apoyo es crucial, como bien se ha demostrado al ser incorporado este punto en los contratos más actuales. Deberían conceder a los Miguel Servet dinero para contratar a personal de apoyo para los tres últimos años, ya que es cuando se necesita mas ayuda en el laboratorio.”

“...lo complicado que resulta conseguir personal en formación y/o técnicos de apoyo (esto se ha corregido en las convocatorias actuales de los M. Servet).”

“Desde mi incorporación, las siguientes convocatorias se han ido modificando (en mi opinión a mejor). El problema es que dichas mejoras han establecido agravios comparativos entre los investigadores que pertenecemos al programa. Así, después de mi convocatoria se aumento la cuantía del proyecto y se añadió un técnico al proyecto (mi reino por un técnico desde el primer día de mi incorporación!!!).

“En mi convocatoria no daban técnicos, y esto no se ha resuelto. Nunca he conseguido nada de recursos humanos del Carlos III. Es algo absurdo. Te dan un salario y un dinero, y no te ofrecen personal para realizarlo. Esta creo que es la razón principal por la que los investigadores Miguel Servet no son del todo independientes, o tardan en serlo, porque dependen de técnicos de otros grupos, y del CV de otros investigadores *senior* para conseguir personal.”

“La necesidad de personal técnico asociado a los proyectos Miguel Servet de convocatorias anteriores como la mía, es evidente. Estamos en una situación de desventaja, puesto que no podemos acceder a estas convocatorias hasta ser estabilizados tipo A, lo que supone que durante 6 años no podemos contar con personal técnico de apoyo.”

## Sobre las relaciones con los clínicos

“Los investigadores Miguel Servet nos encontramos con grandes dificultades para interrelacionarnos con personal sanitario.”

“Los tres primeros años he interactuado bastante con personal clínico, en la medida de lo posible, a partir de ahora, se verá reflejado en proyectos conjuntos y artículos”.

“He dedicado tiempo a proporcionar apoyo asistencial en Neurogenética al Departamento, por iniciativa del Director del mismo. Esto tiene sus ventajas e inconvenientes, ya que colaborar con Clínicos no siempre es fácil porque no poseen la formación adecuada en la mayoría de los casos para hacerlo. Las ventajas han sido el enriquecimiento mutuo y la satisfacción personal de haber hecho bien el trabajo.”

“A veces, es muy difícil luchar contra una mentalidad establecida donde el medico es el sabio y el Biólogo un mero técnico. Hay una brecha muy grande que salvar, es necesario un cambio de mentalidad.”

“Considero que la interrelación entre personal investigador clínico y básico ha sido baja primero porque no te conocen y pocos están dispuestos a conocerte y colaborar, y segundo los investigadores clínicos que están interesados en pedir convocatoria FIS y colaborar contigo no tienen experiencia investigadora y por lo tanto no aportan mucho como grupo investigador en la solicitud.”

“Las relaciones entre los Investigadores Básicos y Clínicos no siempre es fácil, principalmente por parte de Clínicos que no han recibido una formación en Investigación Básica sólida y no han sido formados o "educados" para interactuar con otros Facultativos de forma multidisciplinar. En mi experiencia, les cuesta entender la investigación básica y traslacional y la potencialidad de la misma en la utilidad clínica. Se ha de insistir en la formación y el entrenamiento como impulsores de la colaboración multidisciplinar. Pero con todo y con ello, la experiencia es positiva y el enriquecimiento mutuo es indudable.”

## Sobre el salario

“Los Contratos Miguel Servet (2008) no tienen un sueldo competitivo. En algunos centros se suplementa el sueldo de estos investigadores, pero en muchos otros no, creando una diferencias salariales que en algunos casos superan el 35%.”

“Los salarios Miguel Servet son penosos, parece que cobra más un Investigador post-doctoral con un contrato CIBER que un Miguel Servet.”

“Desde mi incorporación, las siguientes convocatorias se han ido modificando (en mi opinión a mejor). El problema es que dichas mejoras han establecido agravios comparativos entre los investigadores que pertenecemos al programa. [...] Y el año pasado, además, se especifica que en el sueldo no va incluida la cuota de la patronal!!! Lo cual a efectos prácticos supone que todos los que se incorporaron el año pasado cobran ¡¡un 33.3% mas que yo!!

“El sueldo en mi opinión no se corresponde con la categoría profesional que ejercemos. Es conocido que los Investigadores Científicos en España cobramos poco, pero que un Investigador Miguel Servet *Senior*, con muchos años de experiencia post-doctoral y capaz de atraer financiación pública y privada por más de 1 Millón de Euros como es en mi caso, cobre 33000 euros brutos anuales, da risa por no decir pena. Esperemos que esto se resuelva en un contexto económico más favorable.”

“Considero que la cuantía económica de estos contratos es muy baja, teniendo en cuenta el grado de especialización de sus beneficiarios así como el nivel de exigencia del mismo ("excelencia"). Sugiero que aquellos investigadores que en el primer ciclo ya obtengan una calificación A, esto se vea recompensado económicamente de alguna forma. Sería sin duda una forma más de motivación para aquellos investigadores más brillantes para que no se pierdan por el camino”

“Nuestro sueldo es cada vez menor, con la renovación ha disminuido el salario, lo cual no tiene sentido, y además varía muchísimo con respecto a las nuevas promociones.”

## Sobre los contratos a través de CIBER

“Mi contrato MS es a través de un CIBER, con lo que mi expectativas de estabilidad son una incógnita. Los contratos a través de CIBER nos sitúan en una desventaja con el resto de los contratos MS incomparable. El caso de estabilidad es el ejemplo máximo [...] Estamos en tierra de nadie y sin nadie que nos guíe. Tenemos que ser los propios investigadores los que llamemos a las puertas para ver si nos quieren en los

centros...”

“Soy investigadora Miguel Servet del CIBER [XXX]. En mi evaluación de mi tercer año (abril 2011) se me advirtió que el [XXX] no iba a estabilizarme. Con el fin de lograr que el Hospital [YYY] (centro de ejecución de mi contrato) tenga interés en estabilizarme, trabajamos en [...] para en el futuro tener alguna opción de estabilización. Pese a esto tampoco tenemos garantías de estabilización en el futuro.”

“Al ser investigadora Miguel Servet de un CIBER (centro virtual) no se cuenta con mucha ayuda en el día a día, y al no ser personal del hospital tampoco interesas mucho al centro.”

“... al ser un contrato de CIBER, el centro ejecutor no me ha dejado pedir nada a través de el pues suponía una pérdida de adquisición para el. Si lo miramos desde un punto de vista "empresarial" se entiende más; lo que solicitan se lo quedan otros. Si hubiese sido un contrato MS donde el centro solicitante hubiera sido el mismo que el centro ejecutor, en mi caso no hubiera tenido nada en contra. Creo que por parte del ISCIII se podrían haber solucionado estos temas en cada convocatoria en la que podemos aplicar, puesto que somos casos singulares.”

### Sobre el seguimiento y difusión del Programa

“Al investigador se lo examina al final de cada periodo. Podrían crearse también estructuras de soporte y oportunidad: simposios, flujo de información etc.”

“Considero el programa MS de gran calidad científica y que promueve la translación, pero creo que la publicidad que se le da a sus investigadores es insuficiente. El programa Ramón y Cajal públicamente se oye más...”

### Sobre la valoración (institucional y social) de la investigación y los investigadores

“El problema de la ciencia en este país empieza en la calle, por que la sociedad no valora nuestro trabajo y por lo tanto los políticos no nos tienen en consideración y estamos siempre sometidos a las inestabilidades económicas.”

“Tengo la percepción de ser un investigador que continua su proceso de maduración como tal, pero algunos médicos me han hecho sentir como un personal de apoyo.”

“Creo que las Instituciones no nos valoran suficientemente como el potencial que ejercemos para atraer fondos externos y aportar a la masa crítica de investigadores.”

---

“En mi experiencia el problema es que en el hospital no hay cultura científica. Este programa esta poniendo las bases y posiblemente en un futuro se pueda crear.”

---

“Creo que resumiendo mi experiencia seria la siguiente: La idea es genial!, pero la mentalidad del sistema es muy primitiva, va muy por detrás. Mientras los médicos tengan un concepto de los biólogos, etc., de que no son mas que técnicos a sus ordenes, los para los gerentes de los hospitales la investigación es algo secundario... No veo muy clara la cosa. Creo sinceramente, que los institutos de investigación asociados a los hospitales, pero gestionados por investigadores de carrera, donde incorporase de manera estable y permanente aquellos investigadores que hayan demostrado su valía seria una opción mejor de que la disponemos ahora.”

---

“Ahora el Sistema Nacional de Salud tiene que ser consciente de nuestra aportación y apoyarnos en nuestro recorrido profesional.”