



# Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN

Publicación incluida en el Programa Editorial 2022 del Ministerio de Ciencia e Innovación

Catálogo general de publicaciones oficiales <https://cpage.mpr.gob.es>

La autoría de esta publicación corresponde al Ministerio de Ciencia e Innovación

**Edita:** Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación

**NIPO:** 831220219

**e-NIPO:** 831220122

Síguenos en:



[www.ciencia.gob.es](http://www.ciencia.gob.es)



[@CienciaGob](https://twitter.com/CienciaGob)



[facebook.com/CienciaGob](https://facebook.com/CienciaGob)



[instagram.com/cienciagob](https://instagram.com/cienciagob)



[youtube.com/user/cienciagob](https://youtube.com/user/cienciagob)



[flickr.com/potos/cienciagob](https://flickr.com/potos/cienciagob)



*Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.es>



## Resumen ejecutivo

Este documento recoge una batería de reformas regulatorias, nuevas convocatorias y herramientas de información y comunicación que van a ponerse en marcha durante los próximos 18 meses, entre junio de 2022 y diciembre de 2023, con el objetivo de **fomentar el retorno, la retención y la atracción de talento científico e innovador a España**. Esto servirá como acompañamiento de la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. El plan se nutre también de otros desarrollos legislativos en curso como el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario o el Proyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes.

Además de las nuevas convocatorias y mecanismos de financiación pública que se activarán durante los próximos meses, se impulsará la colaboración con las empresas, cuya aportación a la atracción de talento se producirá no solo mediante la creación de nuevos puestos de trabajo cualificados en las propias empresas, sino también a través de la financiación de proyectos de investigación y ayudas o contratos postdoctorales para la atracción de personal investigador que se incorpore al sector público español.

El éxito del plan dependerá también de la cooperación y corresponsabilidad de los gobiernos autonómicos, así como de las universidades y organismos públicos de investigación, de quienes depende en última instancia la ejecución de algunas de las medidas contempladas.

El plan incluye una batería de 30 medidas de actuación, que giran en torno a **tres ejes principales**:





# Introducción

## OBJETIVOS Y ALCANCE

Cada vez es más evidente que la capacidad de atraer y retener talento es un elemento clave para la prosperidad de las naciones, lo cual ha intensificado la competencia internacional por el talento científico e innovador. Nuestro país cuenta con indudables factores de atracción relacionados con su ventajosa situación geográfica, la pertenencia a la Unión Europea, los vínculos con Latinoamérica, el dinamismo de su economía, la riqueza de su legado histórico y cultural, la calidad de sus infraestructuras y la calidad de vida que ofrece como lugar de residencia, entre otros. Más allá de estos elementos genéricos, en el ámbito específico de la ciencia, la innovación y el emprendimiento, España ha logrado avances importantes en los últimos años que han mejorado su capacidad de atraer talento científico e innovador, aunque todavía persisten muchas barreras y queda mucho camino por recorrer, especialmente en las universidades y organismos públicos de investigación. En este sentido, cabe destacar que en las universidades españolas solamente un 3 % del personal docente investigador en el curso 2019-2020 era de nacionalidad extranjera<sup>1</sup>, una tasa muy baja comparada, por ejemplo, con el 32 % en Reino Unido<sup>2</sup>.

Los entornos científicos de excelencia y los ecosistemas innovadores son multidisciplinarios e internacionales. Estamos en un momento revolucionario para la ciencia y la innovación en España, impulsado por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. También nos encontramos ante un contexto de relevo generacional en las universidades y organismos públicos de investigación, donde está previsto que se jubilen 20.000 personas de los cuerpos de profesorado y personal investigador de aquí a 2030, lo que equivale al 15 % de sus plantillas. Estas condiciones justifican la necesidad de intensificar los esfuerzos dedicados a la atracción de talento. La calidad futura del sistema científico e innovador español dependerá de nuestra capacidad para atraer y retener a las y los mejores y eso se traducirá en mayores oportunidades para nuestro país en general y para la ciudadanía en particular.

En este contexto, este plan pretende mejorar la posición de España como destino del talento científico e innovador. Los objetivos del plan son facilitar el retorno del talento que en años recientes ha salido de España ante la ausencia de oportunidades y, en términos más generales, la retención y atracción de talento independientemente de su país de procedencia o nacionalidad.

En definitiva, **el plan pretende retener, recuperar y atraer talento científico e innovador a España**. Para lograrlo, es necesario mejorar la calidad del sistema español de ciencia e innovación para que el país se transforme en un mejor lugar desde donde desarrollar actividades de I+D. Todo lo que ayude a mejorar el sistema lo hace más atractivo. Es preciso también aclarar que este plan no pretende evitar la movilidad internacional del

---

<sup>1</sup> Fuente: [Estadística de Internacionalización](#), Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU)

<sup>2</sup> Fuente: [Personal Characteristics](#), Higher Education Statistics Agency (HESA).

personal investigador residente en el país. No se trata de un juego de suma cero donde el objetivo sea maximizar la atracción y minimizar la fuga de talento, sino que lo deseable es aumentar la apertura del sistema nacional de ciencia e innovación y aprovechar las ventajas de la circulación de talento en ambas direcciones.

Este plan de atracción y retención de talento adopta una perspectiva amplia. No se limita al talento investigador que pueda integrarse en el sistema público español, sino que considera también la importancia de atraer talento innovador a las empresas españolas y personas emprendedoras que desarrollen sus proyectos en España, lo cual requiere una estrecha colaboración público-privada.

## ANTECEDENTES

Entre 2009 y 2015, las políticas de austeridad derivadas de la crisis financiera provocaron un drástico recorte de la contratación de personal investigador y profesorado universitario, produciéndose la salida forzosa de miles de investigadores e investigadoras jóvenes en busca de oportunidades en otros países, y una mayor precarización de los que se quedaron<sup>3</sup>. Aunque la situación ha mejorado durante los últimos años, todavía queda mucho margen para transformar España en un lugar más atractivo para el talento internacional. El Gobierno de España está comprometido con sentar unas nuevas bases para el retorno, la atracción y la retención de talento. Asimismo, un creciente número de Comunidades Autónomas ha puesto en marcha programas de atracción de talento científico.

Este plan surge con el objetivo de redoblar los esfuerzos en marcha para favorecer la atracción y retención de talento científico e innovador a España. Un antecedente destacable es el [Plan de Retorno a España](#), creado en 2019 para facilitar el retorno de las personas españolas que emigraron a otros países, con 50 medidas de distintos ministerios. Aunque su alcance es más general, recoge también una serie de medidas específicas para fomentar el retorno de investigadores e investigadoras. Dicho plan quedó en suspenso ante la limitación de la movilidad internacional asociada a la pandemia del Covid-19. Recientemente, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha actualizado el plan, en forma de una serie de 10 medidas concretas a implementar en 2021-2022, entre las se incluyen dos medidas particularmente relevantes para el talento científico: "7. Impulso de un sistema de gestión integral de los procedimientos de homologación y reconocimiento de títulos universitarios" y "8. Red de contacto con asociaciones de investigadores, científicos y técnicos españoles residentes en el exterior".<sup>4</sup>

<sup>3</sup> El número total de investigadores (en equivalencia a jornada completa) en el sector público cayó un 11,8 % entre 2009 y 2015 (de 87.340 a 77.068, es decir 10.271 menos). Desde entonces, se produjo un aumento progresivo, hasta alcanzar 88.777 investigadores en 2019. En el sector público y privado cayó un 9,5 % entre 2009 y 2015 (de 133.803 a 122.437, es decir 11.366 menos). Desde entonces, se produjo un aumento progresivo, hasta alcanzar 143.974 en 2019 (Fuente: [SICTI, 2022](#)).

<sup>4</sup> Hay también otras medidas relevantes como "10. Línea de ayudas para facilitar el alojamiento de los retornados al llegar a España: incentivo al alquiler, vivienda pública, ayuda para rehabilitación, etc."; y otras más centradas en facilitar y simplificar los trámites administrativos como "1. Ventanilla Única del Retorno, como plataforma digital de información y comunicación con los ciudadanos españoles interesados en retornar; 2. Modificación de las Instrucciones sobre el certificado de emigrante retornado (CER)".

Estas dos medidas se encuentran ya en desarrollo y aparecen también recogidas en el presente plan de talento científico e innovador.

Por otra parte, en 2021 el Gobierno de España presentó la [Estrategia España Nación Emprendedora \(E/ENE\)](#), con un conjunto de medidas orientadas a desarrollar, atraer y retener talento, como una de sus cuatro metas. Algunas de las medidas contenidas en el presente plan de talento aparecen también recogidas en la E/ENE, pero se desarrollan aquí en mayor profundidad. Entre las medidas prioritarias de la E/ENE se incluye la Ley de Fomento del Ecosistema de las Empresas Emergentes, que incluye regulaciones más favorables para la atracción de personal emprendedor extranjero, incluida la revisión del procedimiento de acceso y obtención de visados y autorizaciones de residencia para facilitar a las y los profesionales extranjeros que cumplen determinados requisitos su establecimiento en nuestro país.

Cabe también señalar que la Red de Asociaciones de Investigadores y Científicos Españoles en el Exterior (RAICEX) ha desarrollado durante los últimos años una importante labor de diagnóstico de la situación española en perspectiva internacional, proponiendo recomendaciones para fomentar la atracción de talento y el retorno a España. Esto se ha plasmado en su [informe ATRAE](#), cuya segunda edición se publicó en mayo de 2022.

El presente plan de atracción y retención de talento es también consistente con las iniciativas en curso de ámbito europeo. En concreto, el [Pacto Europeo por la Investigación y la Innovación](#) enfatiza la necesidad de promover la libre circulación de investigadores y de perseguir la excelencia. Asimismo, la nueva [Agenda Política del Espacio Europeo de Investigación](#) define 20 acciones específicas para el periodo 2022-2024 entre las que figura, como acción 4, “promover carreras científicas atractivas, la circulación de talento y la movilidad”.

## GOBERNANZA Y HORIZONTE TEMPORAL

Considerando dichos antecedentes, el Ministerio de Ciencia e Innovación ha coordinado la elaboración de este plan de atracción y retención de talento, al que también han contribuido el Ministerio de Universidades, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Alto Comisionado para España Nación Emprendedora (AC/ENE), la Agencia Estatal de Investigación (AEI), el Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI), la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), la Red de Asociaciones de Investigadores y Científicos Españoles en el Exterior (RAICEX) y otras personas expertas que a título individual han aportado sus comentarios.

Las medidas previstas en este plan se desarrollarán durante un horizonte temporal estimado de 18 meses, bajo la coordinación del Ministerio de Ciencia e Innovación. Se nombrará un Comité de Apoyo y Seguimiento que velará por el cumplimiento del plan y fomentará su aplicación en sus ámbitos específicos de actuación. Dicho comité estará

presidido por la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, o la persona en quien delegue, y formado por altos representantes de los distintos ministerios y organismos públicos implicados, del sector privado, de las universidades y organismos públicos de investigación, y de las asociaciones de científicos españoles en el extranjero, asegurando la presencia equilibrada por sexo entre sus integrantes.

El Comité de Apoyo y Seguimiento se reunirá al menos trimestralmente para valorar los avances logrados y, en su caso, plantear medidas correctivas. Una vez concluido el horizonte de 18 meses contemplado en este plan, el Comité de Apoyo y Seguimiento emitirá en el plazo máximo de seis meses un informe de evaluación y una propuesta para un nuevo plan actualizado, contando con el apoyo de evaluadores independientes. El propósito será que el espíritu de este plan perdure más allá de la presente legislatura mediante sucesivos planes que permitan alcanzar los objetivos enunciados también a largo plazo.

### **RESPECTO DEL PRINCIPIO DE “NO CAUSAR UN PERJUICIO SIGNIFICATIVO” AL MEDIO AMBIENTE (PRINCIPIO DNSH)**

En cumplimiento con lo dispuesto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, en particular la Comunicación de la Comisión Guía técnica (2021/C 58/01) sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo», con lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España (CID) y su documento Anexo, así como en la Decisión sobre los Acuerdos Operativos (OA), todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del PRTR en cumplimiento del presente Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España deben respetar el principio de no causar un perjuicio significativo al medioambiente (principio DNSH por sus siglas en inglés, “Do No Significant Harm”) y el etiquetado climático/medioambiental que, en su caso, tengan asociado.

Ello incluye el cumplimiento de las condiciones específicas asignadas en las Componentes, así como en las medidas vinculadas al presente Plan, tanto en lo referido al principio DNSH como al etiquetado climático y digital, y especialmente las recogidas en los apartados 3, 6 y 8 de los documentos de los Componentes del Plan y en el Anexo a la CID y al OA.

Todos los condicionantes de cumplimiento del principio DNSH y del etiquetado climático serán objeto de inclusión en la totalidad de los instrumentos jurídicos a través de los cuales se formalicen los distintos compromisos financieros resultantes de la ejecución de este plan.

## EJES DE ACTUACIÓN, MEDIDAS ESPECÍFICAS Y PRESUPUESTO

### ESTIMADO

Promover la atracción de talento requiere una batería de instrumentos políticos, combinando reformas regulatorias con aumentos del presupuesto público para la contratación de personal investigador o para convocatorias de proyectos, así como otro tipo de medidas orientadas a simplificar procesos y mejorar la información. La perspectiva de género se integra transversalmente, como principio rector del plan, así como en la implementación de las medidas previstas.



En plan de atracción y retención de talento se estructura en torno a 3 ejes de actuación, un eje trasversal y 30 medidas específicas. Algunas de estas medidas ya están en marcha, pero deben reforzarse, otras están contempladas en el Proyecto de reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), que actualmente se encuentra en trámite parlamentario, mientras que otras medidas están pendientes de desarrollo. El plan también se nutre de las oportunidades que ofrecen otros importantes desarrollos legislativos como el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) o el Proyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes (Startups). Además de esas reformas regulatorias, el plan incluye nuevas convocatorias y mecanismos de financiación, involucrando a distintos actores públicos y privados. La Tabla 1 presenta un resumen de los ejes de actuación del plan y sus medidas, que se desarrollan en mayor detalle en el resto del documento.

Muchas de las medidas contenidas en el plan son cambios regulatorios o simplificaciones burocráticas que no implican gasto presupuestario. El conjunto de medidas con carga presupuestaria movilizará cerca de 3.000 millones de euros durante los 18 meses siguientes a su aprobación. El eje 1 está dirigido mejorar el sistema creando más oportunidades de trabajo y concentra la mayor parte de la inversión económica del plan (2.075 M €). Incluye el efecto de la tasa de reposición del 120% aplicable al profesorado y personal investigador, así como el aumento del presupuesto de las principales agencias financiadoras de la investigación pública (AIE y ISCIII). Incluye también una nueva convocatoria de Consolidación Investigadora (medida 5) destinada a investigadores jóvenes que ya cuenten con una trayectoria postdoctoral de excelencia, en España o en el extranjero. El eje 2 se centra en cambios regulatorios para eliminar barreras a la incorporación de talento internacional y contempla un presupuesto de 45 M € para su implementación. Incluye tres nuevos programas dirigidos a la atracción de talento internacional: Ayuda complementaria para atracción de investigadores senior de reconocido prestigio internacional (medida 17), Ayudas a la relocalización, para gastos de viaje, mudanza e instalación (medida 16) y Convocatorias para financiar seminarios y estancias cortas de personal investigador no residente en España (medida 20). El eje 3 dispone de una financiación estimada de 875 M €, recogiendo el aumento de financiación pública para impulsar la I+D empresarial, la incorporación de investigadores a empresas y el desarrollo de startups innovadoras. Finalmente, la financiación estimada para el eje 4 es mucho menor (3 M €), ya que contiene principalmente medidas de información y comunicación de coste reducido. Incluye una nueva convocatoria de ayudas para el desarrollo de oficinas de bienvenida, acogida y atracción de talento dentro de las instituciones (medida 29).



**TABLA 1.**  
**PLAN DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO CIENTÍFICO E INNOVADOR A ESPAÑA**  
**BATERÍA DE MEDIDAS PARA 2022-2023**

Ejes de actuación	Medidas
 <p><b>1. Crear más oportunidades y mejores condiciones para el desarrollo de la carrera científica en universidades y organismos públicos de investigación</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expandir oferta de plazas de profesorado y personal investigador funcionario</li> <li>2. Más contratos pre- y post- doctorales</li> <li>3. Nuevas figuras contractuales</li> <li>4. Mayor presupuesto para proyectos de investigación, equipamiento e infraestructuras</li> <li>5. Nueva convocatoria de Consolidación Investigadora</li> <li>6. Mejorar convocatorias para investigadores/as jóvenes</li> <li>7. Apoyar la participación de investigadores/as en proyectos europeos</li> <li>8. Reducción de cargas administrativas</li> <li>9. Garantizar la igualdad de género en el sistema de ciencia e innovación</li> <li>10. Pacto por la Ciencia y la Innovación para lograr un aumento sostenido de las oportunidades</li> </ol>
 <p><b>2. Eliminar barreras y crear nuevos incentivos para la atracción de talento científico internacional al sector público</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Avanzar hacia concursos selectivos más inclusivos y objetivos</li> <li>12. Simplificar procesos de acreditación del profesorado, certificación del personal investigador y equivalencia de títulos extranjeros</li> <li>13. Publicación de convocatorias en un portal centralizado en inglés y posibilidad de realizar todos los trámites y pruebas de selección en ese idioma</li> <li>14. Acortar plazos de pruebas selectivas y resolución de convocatorias</li> <li>15. Valorar experiencia en el extranjero para los complementos salariales del personal investigador</li> <li>16. Ayudas a la relocalización (para viaje, mudanza, instalación, etc.)</li> <li>17. Ayudas complementarias para personal investigador consolidado que se incorpore desde el extranjero</li> <li>18. Fomentar las dobles afiliaciones de personal investigador en OPIs y Universidades</li> <li>19. Fomentar la participación de investigadores e investigadoras internacionales en los equipos de investigación de proyectos nacionales</li> <li>20. Convocatorias para financiar seminarios y estancias cortas de personal investigador no residente en España</li> <li>21. Programas de financiación privada y mecenazgo para el sector público de investigación</li> </ol>

 <p><b>3. Impulsar la incorporación de talento científico e innovador internacional en el sector privado</b></p>	<p>22. Ayudas para la contratación de personal investigador en el sector privado</p> <p>23. Programas de mentorazgo para promover la movilidad del personal investigador más allá del ámbito académico y en especial hacia el sector privado</p> <p>24. Impulso a la colaboración con empresas del personal investigador, fomento de la movilidad temporal y mayores facilidades para la creación spin-offs</p> <p>25. Condiciones más favorables para atracción de personas emprendedoras de base tecnológica</p> <p>26. Incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social</p>
 <p><b>Eje Transversal: Mejorar la información, el asesoramiento y la comunicación internacional, para visibilizar las oportunidades y posicionar a España como un país líder en ciencia, innovación y emprendimiento</b></p>	<p>27. Diplomacia científica y apoyo a redes de personas científicas españolas en el extranjero y de científicos y científicas extranjeros en España</p> <p>28. Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS</p> <p>29. Fomentar el desarrollo de oficinas de bienvenida, acogida y atracción de talento dentro de las instituciones</p> <p>30. Nuevas acciones de comunicación y promoción internacional</p>

## Eje de actuación 1

# Crear más oportunidades y mejores condiciones para el desarrollo de la carrera científica en universidades y organismos públicos de investigación

El aumento del número de plazas y contratos de trabajo para personal investigador es condición necesaria para lograr la retención y atracción de talento. Estas nuevas oportunidades se producirán de forma equilibrada en las distintas fases de la carrera científica. Aparte del aumento de plazas y posibles mejoras de las condiciones salariales, también es necesario asegurar que las y los mejores investigadores e investigadoras cuenten con recursos para financiar sus proyectos de I+D. La disponibilidad de financiación para proyectos de investigación es un factor crítico para la atracción de talento, especialmente si parte de los fondos puede destinarse a financiar el contrato de trabajo del investigador o investigadora principal que ha presentado el proyecto, potencialmente desde fuera de España.

### 1. EXPANDIR OFERTA DE PLAZAS DE PROFESORADO Y PERSONAL INVESTIGADOR FUNCIONARIO

La Ley de Presupuestos Generales del Estado ha considerado prioritario al personal científico y técnico en universidades y centros de investigación, con tasas de reposición del 110 % en 2021 y 120 % en 2022, al mismo nivel que el personal educativo y sanitario. Considerando la estructura de plantilla las universidades y los organismos públicos de investigación (OPI), está previsto que se produzca la jubilación de más de 20.000 personas de los cuerpos de profesorado y personal investigador de aquí a 2030, lo cual representa alrededor de un 15 % de su plantilla<sup>5</sup>, abriendo una oportunidad única de relevo generacional y atracción de talento. Cabe destacar que ya en 2021 se aprobó la mayor oferta de empleo público en los OPIs de los últimos quince años, con 699 nuevas plazas.

### 2. MÁS CONTRATOS PRE- Y POST- DOCTORALES

Recientemente ha aumentado sustancialmente los recursos para las convocatorias de contratos postdoctorales Juan de la Cierva y Ramón y Cajal, hasta 185 millones de euros en la convocatoria de 2021; casi el doble que en 2019. Por otra parte, en las convocatorias para personal postdoctoral del Instituto de Salud Carlos III, desde el año 2019 se ha producido también un importante incremento de recursos, tanto en número de plazas como en dotación económica para cada contrato, con un incremento total del 66 % y 20 % respectivamente. Recientemente también se han introducido nuevas convocatorias

<sup>5</sup> Fuente: estimación realizada por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

desde el Ministerio de Universidades dirigidas a la atracción de talento internacional y jóvenes doctores (programas María Zambrano y Margarita Salas), financiadas con cargo al Plan de Recuperación y Resiliencia. Estas convocatorias se suman a otras preexistentes como el programa Beatriz Galindo.

Por otra parte, para evitar la fuga de talento y facilitar el retorno, se promoverá que los programas postdoctorales que requieran movilidad en el extranjero integren una fase de retorno (e.g. esquemas 2+1 o 2+2), con el fin de permitir que las experiencias en centros de investigación en el exterior puedan revertir en el sistema español, y al mismo tiempo, que el investigador retornado tenga tiempo suficiente para poder iniciar su carrera independiente de vuelta en España. Esto ya se está aplicando en el programa Margarita Salas del Ministerio de Universidades y en programas del País Vasco, por ejemplo.

Respecto a la fase pre-doctoral, en España un 17,2 % de las y los estudiantes de doctorado son de nacionalidad extranjera, ligeramente por debajo de la media europea (18,7 %)⁶. Para lograr atraer talento internacional en las fases iniciales de la carrera científica, es importante mejorar las condiciones para estudiantes de doctorado, además de mejorar la calidad de los programas de doctorado ofrecidos por las universidades. El [Estatuto del personal investigador predoctoral en formación](#), aprobado en 2019, establece entre otras cosas que el régimen de contratación de estudiantes de doctorado será a través de contrato laboral, en lugar de becas, lo cual dota de mayores derechos a las personas contratadas. Esto permitió que el salario de las convocatorias de Formación de Profesorado Universitario (FPU) y de Formación de Personal Investigador (FPI) aumentara un 12 % entre 2019 y 2021. Adicionalmente, el proyecto de reforma de la LCTI contempla que los contratos predoctorales tendrán derecho a una indemnización por despido. Por otra parte, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones está trabajando en una mejora de los procesos de visados para facilitar los trámites de los estudiantes de postgrado y doctorado y para permitir que puedan permanecer legalmente en España durante un periodo de tiempo posterior a la finalización de sus estudios, con el objetivo de poder en su caso encontrar trabajo.

### 3. NUEVAS FIGURAS CONTRACTUALES

Además de las vías de contratación pre- y post-doctoral expuestas, de carácter y duración determinada habida cuenta de que se efectúan, en momentos diferentes de la carrera investigadora, con un objetivo temporal claro, el Gobierno se encuentra plenamente comprometido con la promoción del carácter indefinido de las relaciones laborales en el sector público, en línea con la reforma legal operada mediante Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Esta apuesta por la contratación indefinida supone un factor adicional para la atracción y retención del talento científico e innovador, pues la consecución de dicho fin tiene que ver, entre otros aspectos, con el ofrecimiento de condiciones laborales razonables y competitivas con las

⁶ Fuente: European Innovation Scoreboard 2021.

de otros países de nuestro entorno, entre las cuales ocupa un papel central la estabilidad a través de la contratación indefinida.

Ejemplo de la apuesta del Gobierno por estas relaciones laborales indefinidas es el nuevo contrato indefinido que contempla la modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, para la realización de actividades científico-técnicas, dirigido a personal investigador, técnico y de gestión, que no está sujeto a los límites de la oferta de empleo público, tasas de reposición o masa salarial<sup>7</sup>. Además, en los casos en los que el contrato disponga financiación externa o de fuentes competitivas, no requiere autorización previa. Este nuevo contrato permite atraer de forma más ágil a investigadores e investigadoras en el extranjero, que después podrán concurrir ya desde dentro del sistema a otras plazas. Esto se sumaría a las posibilidades de atraer personal investigador del extranjero a través de contratos fuera de convenio del CSIC o plazas de profesor visitante en las universidades. Cabe destacar que el nuevo contrato para actividades científico-técnicas posibilita no solo la contratación de personal investigador, sino también de personal técnico y de gestión ligado a proyectos de investigación, abriendo nuevas oportunidades para la atracción de talento de este colectivo.

Otra vía para la atracción de talento es la figura de Investigador Distinguido, que de acuerdo con el proyecto de LCTI estará dirigido a personas de reconocido prestigio que se encarguen de la dirección de equipos humanos como investigador principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares. También está previsto, en el marco del anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario, una revisión de las figuras de profesorado visitante y distinguido, de forma que sean más efectivas como vías para la atracción de talento.

#### **4. MAYOR PRESUPUESTO PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURAS**

Aparte del aumento de plazas y posibles mejoras de las condiciones salariales, también es necesario asegurar que las y los mejores investigadores e investigadoras cuenten con recursos para financiar sus proyectos de I+D. Para ello se ha expandido la financiación de la Agencia Estatal de Investigación (AEI), que tendrá en 2022 un presupuesto de 1.358 millones de euros (un 60 % más que en 2021) para reforzar las convocatorias competitivas y para lanzar nuevas convocatorias. Además de distintas modalidades de proyectos de investigación, estas convocatorias permiten financiar la adquisición de equipamiento científico-técnico para garantizar que el personal investigador puedan contar con equipamiento de última generación. También se está ampliando la inversión en grandes infraestructuras científicas y técnicas singulares (ICTS).

En el ámbito de la investigación en salud, se ha aumentado la financiación destinada a proyectos de investigación a través del ISCIII y se han incorporado tipologías de pro-

<sup>7</sup> La entrada en vigor de esta modalidad contractual se adelantó al 5 de abril de 2022 mediante un [Real Decreto](#) previo a la aprobación del proyecto de reforma de la LCTI.

yectos orientados a responder preguntas clínicas relevantes para el Sistema Nacional de Salud, suponiendo todo ello un incremento del presupuestario del 34 % desde 2019. Adicionalmente, el ISCIII ha consolidado desde 2019 la convocatoria de proyectos de investigación clínica independiente que suponen una tipología de proyectos orientada a la resolución de problemas sanitarios específicos que exigen un nivel de financiación muy superior al de financiación basal de proyectos y obliga a la investigación coordinada entre diferentes centros asistenciales. Esto abre nuevas oportunidades para personal investigador no residente que se incorpore a centros españoles.

## 5. NUEVA CONVOCATORIA DE CONSOLIDACIÓN INVESTIGADORA

La AEI va a lanzar en 2022 una nueva convocatoria de “Consolidación Investigadora” dirigida a consolidar la carrera profesional de investigadores e investigadoras jóvenes nacionales y extranjeros para que puedan desarrollar su carrera en universidades y centros de investigación españoles, iniciando una línea de investigación y accediendo a una plaza fija tras finalizar un itinerario posdoctoral. Se trata de una ayuda de 200.000 euros para un periodo de dos años dirigida a personal investigador joven que cuente con la certificación R3. La solicitud deberá presentarla la entidad beneficiaria, y si bien no es necesario que la persona candidata tenga vinculación con la institución beneficiaria en el momento de presentar la solicitud, esta debe comprometerse a crear una plaza en su área de especialización durante ese periodo. Dicha ayuda podrá incluir un concepto de incentivación a la contratación de hasta un 50% del coste salarial. El resto de la ayuda, o la totalidad en caso de que la persona candidata tenga ya una vinculación con la entidad beneficiaria, podrá dedicarse a costes de ejecución del proyecto, contratación de personal de apoyo al proyecto del investigador incorporado, o adaptación y equipamiento de su laboratorio. Por consiguiente, se trata de una convocatoria muy apropiada para la retención y atracción de talento. Este programa de Consolidación Investigadora se financiará con fondos europeos, un total de 76 millones en la convocatoria de 2022 y otros 76 en 2023, lo que permitirá ofrecer alrededor de 375 ayudas cada uno de estos años.

## 6. MEJORAR CONVOCATORIAS PARA INVESTIGADORES/AS JÓVENES

También se revisarán las convocatorias de proyectos de la AEI dirigidas a personal investigador joven para hacerlas más atractivas para la atracción de talento (por ejemplo, dando más peso en los criterios de evaluación a la experiencia internacional o a los vínculos con centros extranjeros; o permitiendo que puedan acceder como IPs candidatos sin vinculación con instituciones españolas, cubriendo su propio salario mediante la dotación de recursos proporcionada por el proyecto). En este proceso de revisión, se tendrá también en cuenta la perspectiva de género.

## 7. APOYAR LA PARTICIPACIÓN DE INVESTIGADORES/AS EN PROYECTOS EUROPEOS

Otra medida consiste en facilitar la participación de personal investigador español en programas europeos (particularmente a través de la Oficina Europea de la FECYT, del

CDTI, y del ISCIII, y los puntos nacionales de contacto, así como ayudas específicas de la AEI) y transmitir la imagen de España como un buen país con el que asociarse para participar en proyectos europeos; un activo importante para la atracción de talento. Cabe destacar que España fue el cuarto país que más fondos obtuvo de H2020 (solo por detrás de Alemania, Reino Unido y Francia) y el primer país en cuanto a liderazgo de proyectos de colaboración (un 17 % del total). El atractivo de España para investigadores e investigadoras europeos también ha quedado de manifiesto en las últimas convocatorias de Acciones Postdoctorales Marie Skłodowska Curie (MSCA): En la convocatoria de 2021, [España fue el primer país receptor de la UE](#). En cambio, en las convocatorias individuales del ERC (Starting, Consolidator y Advanced grants) se aprecia un amplio margen de mejora. Considerando las convocatorias ERC de 2014-2020, España ocupa la 6ª posición en el ranking total y la 4ª considerando sólo EU27. La tasa de éxito promedio de España en esas convocatorias es del 8,38 %, siendo la tasa media general del 12,39 %.

## 8. REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

Además de aumentar las fuentes de financiación para proyectos y equipamiento, una importante barrera a superar para lograr que España sea un lugar más atractivo para desarrollar actividades de I+D es la burocracia y las excesivas cargas administrativas que padece el personal investigador. El proyecto LCTI propone nuevas medidas en este sentido: por ejemplo, la justificación de subvenciones se podrá realizar en forma de cuenta justificativa simplificada y la comprobación será por muestreo sin que resulte precisa la verificación de la totalidad de ayudas o subvenciones concedidas para proyectos de investigación (Disposición Adicional 11). Se seguirá avanzando en ese sentido a través de otros desarrollos reglamentarios y también mediante el impulso de cambios organizativos en las propias instituciones.

## 9. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Cabe también señalar que el proyecto de reforma de la LCTI introduce un nuevo marco para garantizar la igualdad de género en el sistema de ciencia e innovación, lo cual contribuye a mejorar el atractivo del sistema español de ciencia e innovación en particular para las mujeres. Por ejemplo, resultados de una encuesta reciente ([AseBio, RAICEX, Farmaindustria y Fenin, 2022](#)) reflejan que las medidas de conciliación y los beneficios sociales constituyen un factor importante en la decisión de retorno.

## 10. PACTO POR LA CIENCIA Y LA INNOVACIÓN PARA LOGRAR UN AUMENTO SOSTENIDO DE LAS OPORTUNIDADES

En la actualidad nos encontramos ante una coyuntura favorable, con ampliación de contratos postdoctorales y ofertas públicas de empleo en máximos históricos, gracias a los fondos de recuperación europeos y al relevo generacional previsto en las plantillas de universidades y OPIs. Pero para lograr que esta tendencia perdure, es necesario aumen-

tar de forma estructural los recursos destinados a la I+D en España. Por estos motivos, el Ministerio de Ciencia e Innovación ha promovido el Pacto por la Ciencia y la Innovación, con el objetivo de que la financiación pública en I+D, excluyendo partidas financieras, aumente regularmente de forma que alcance el 1,25 % del PIB en 2030, para converger con los estándares europeos. Dicho objetivo de financiación plurianual ha quedado también plasmado en la Disposición adicional sexta del proyecto de reforma de la LCTI, quedando dicho incremento condicionado en todo caso por las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio. Entre los objetivos del Pacto por la Ciencia y la Innovación figura la incorporación, recuperación y consolidación del talento científico e innovador, para que se consolide una carrera estable y predecible para el personal investigador y técnico equivalente a las de los países más avanzados.



## Eje de actuación 2

# Eliminar barreras y crear nuevos incentivos para la atracción de talento científico internacional al sector público

### II. AVANZAR HACIA CONCURSOS SELECTIVOS MÁS INCLUSIVOS Y OBJETIVOS

El proyecto de LCTI contiene avances importantes hacia una mayor igualdad de oportunidades para las candidaturas de personas no residentes. Por una parte, se establecen concursos basados en méritos con tribunales imparciales (Artículo 26: los tribunales de selección deberán estar formados mayoritariamente por personal no perteneciente al mismo centro al que vaya a ser destinado el puesto / se incluye en el proceso selectivo una fase de valoración externa del currículum realizada por la ANECA o la AEI, si bien el certificado R3 supondrá una exención o compensación de la fase de valoración curricular). También se adoptan medidas para eliminar sesgos de género.

Adicionalmente, el proyecto de LCTI (Artículo 26) permite que participen en concursos no solo las personas nacionales de otros miembros de la UE sino también extracomunitarias, e introduce la posibilidad de realizar las pruebas de selección en inglés. Se considerará también la posibilidad de que las personas candidatas no residentes en España puedan realizar al menos parte de las pruebas de selección en remoto, especialmente en caso de que se produzcan limitaciones a la movilidad internacional motivadas por crisis sanitarias o conflictos.

Está previsto que la LOSU también introduzca reformas en este sentido en el ámbito de los procesos selectivos del profesorado universitario.

El proyecto de LCTI contempla un nuevo certificado R3 para personal investigador que ha desarrollado un itinerario postdoctoral en el marco de programas de excelencia o acredite experiencia postdoctoral adecuada, incluyendo aquella realizada en el extranjero (Artículo 22), a diferencia de lo que ocurría con el anterior I3. A las personas candidatas a puestos docentes o de investigación que cuenten con dicho certificado R3 se les reservará un porcentaje mínimo de la oferta de empleo público en OPIs (25 %) y en universidades (15 %) (Artículo 22 bis) facilitando así la incorporación de personas cuenten con ese certificado.

Muchas universidades y organismos públicos de investigación españoles han obtenido ya la certificación de [Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#), que promueve buenas prácticas en la gestión de recursos humanos. Esto aumenta su atractivo para investigadores internacionales. Se promoverá que un mayor número de instituciones se sumen a esta iniciativa.

## 12. SIMPLIFICAR PROCESOS DE ACREDITACIÓN DEL PROFESORADO, CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR Y EQUIVALENCIA DE TÍTULOS EXTRANJEROS

La complejidad de los sistemas actuales de reconocimiento de títulos extranjeros y de acreditaciones para poder concursar a plazas de profesorado ha sido señalada repetidamente como una barrera crítica en la atracción de talento internacional. Para aliviar esta barrera, el Ministerio de Universidades está avanzando para acelerar los procesos de equivalencia de títulos de educación superior y para mejorar los procesos de acreditación del profesorado universitario, simplificando los trámites y reduciendo los plazos de resolución. Por una parte, respecto a la acreditación del profesorado, la ANECA se ha marcado como meta reducir los plazos de resolución de las solicitudes (hasta un máximo de 6 meses) y de hecho ya se han reducido considerablemente durante los últimos meses. El promedio tras el primer trimestre de 2022 se encuentra en 6 meses y la mayor parte de las comisiones trabajan por debajo de dicho plazo. Además, se simplificarán los documentos e instrucciones de solicitud de acreditación, que estarán disponibles en inglés con el fin de facilitar su acceso a las personas candidatas no residentes en España.

En el corto plazo, ANECA tiene previsto lanzar un Plan de Inserción en el Sistema Científico y Académico (Plan ISCA) para ofrecer un servicio más sencillo y completo a las personas que quieran integrarse en el sistema académico y científico español. La persona interesada presentaría su currículum, que se analizaría en todas sus dimensiones. Sus títulos académicos serían analizados para su homologación, equivalencia o reconocimiento. De su trayectoria profesional, se analizaría su investigación, docencia, transferencia, gestión y formación. De cada componente analizado y validado se extendería una credencial. Todas las credenciales de la persona irían a un wallet personal. El proceso de análisis y validación tiene dos objetivos. El primero de ellos es crear el wallet personal, que podría ser utilizado para justificar sus méritos ante la administración española; el segundo es dar información del nivel de alcance de sus credenciales, es decir, de si sus méritos alcanzan el nivel de profesorado ayudante doctor, de contratado doctor, de titular de universidad, de catedrática/o de universidad, así como el número de sexenios de investigación y de transferencia (y docencia, en su caso), que le corresponderían. Asimismo, el segundo objetivo también contemplaría la credencial alcanzada por sus títulos académicos. En el marco legal se articularán las acreditaciones y reconocimientos que se le darán a la persona, atendiendo al nivel alcanzado por su wallet.

Asimismo, como se ha señalado antes, el proyecto de LCTI introduce un nuevo certificado R3 para personal investigador que ha desarrollado un itinerario postdoctoral de excelencia. El trámite para la obtención del certificado será sencillo y podrá realizarse en inglés. Además de sus efectos como vía de acceso a puestos permanentes en los OPIs, el certificado R3 se considerará en el proceso de acreditación del profesorado universitario, de forma que aquellas personas que estén en posesión de dicho certificado no tendrán que volver a acreditar los méritos de investigación.

Cabe también señalar que el Anteproyecto de LOSU elimina la necesidad de contar con la acreditación de la ANECA para el acceso a plazas de profesor ayudante doctor, facilitando la concurrencia de personas candidatas extranjeras a estas plazas.

Por otra parte, está previsto actualizar y mejorar el proceso de solicitud de certificación de posición equivalente ([Disposición adicional cuarta del RD 13/12/2007](#)), en virtud del cual quienes hayan alcanzado en una Universidad de un Estado Miembro de la Unión Europea, una posición equivalente a la de Profesor/a Titular o Profesor/a Catedrático, pueden obtener de forma automática la acreditación correspondiente.

Respecto a la equivalencia de títulos extranjeros, la [Resolución de la Secretaría General de Universidades de 24 de marzo de 2022](#) regula un procedimiento acelerado para la declaración de equivalencia de títulos extranjeros de educación superior de los expedientes de personal científico, técnico e investigador formado en España y que retorna a centros I+D+I y proyectos empresariales emergentes de carácter innovador. Más allá de esta reforma que ya ha entrado en vigor, se analizarán las prácticas habituales en países de nuestro entorno con relación a la equivalencia de títulos para poder adoptar procesos equiparables y respetar en principio de reciprocidad.

### **13. PUBLICACIÓN DE CONVOCATORIAS EN UN PORTAL CENTRALIZADO EN INGLÉS Y POSIBILIDAD DE REALIZAR TODOS LOS TRÁMITES Y PRUEBAS DE SELECCIÓN EN ESE IDIOMA**

Para favorecer la atracción de talento, las ofertas de empleo en el sistema público de investigación y universidades deberán publicarse en una plataforma centralizada y en inglés, el idioma más ampliamente utilizado en la ciencia internacional (salvo que por la naturaleza de la plaza sea necesario dominar el español). Es algo que ya se ha venido haciendo en cierta medida a través del portal EURAXESS España, [gestionado por la FE-CYT](#), pero que va a reforzarse, con un mayor compromiso de las universidades y centros de investigación. También debería extenderse la práctica de publicar dichas ofertas de empleo en inglés en otros medios internacionales como por ejemplo LinkedIn o Nature Careers, entre otros. Las ofertas publicadas deberán incluir información clara sobre los procedimientos y criterios de evaluación, así como sobre los salarios y otras condiciones de trabajo.

### **14. ACORTAR PLAZOS DE PRUEBAS SELECTIVAS Y RESOLUCIÓN DE CONVOCATORIAS**

Se adoptarán nuevas medidas para acortar plazos de pruebas selectivas y resolución de convocatorias, cuyas excesivas demoras actuales representan un obstáculo adicional a la atracción de talento. Con este objetivo, en el caso de las convocatorias de las OPIs, el Ministerio de Ciencia e Innovación ha creado un grupo de trabajo de reducción de especialidades, lo cual tendrá un impacto directo en la reducción de plazos de ejecución de las pruebas selectivas.

## **15. VALORAR EXPERIENCIA EN EL EXTRANJERO PARA LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DEL PERSONAL INVESTIGADOR**

La normativa actual reconoce la actividad desarrollada en centros extranjeros a efectos de solicitar los complementos salariales correspondientes a sexenios de investigación, pero no en el caso de los quinquenios. Una novedad del proyecto LCTI (Artículo 25) es que permite que la experiencia en el extranjero, tanto en el sector público como en universidades, sea considerada a efectos de la concesión de quinquenios para personal investigador, de forma que no se penalice en condiciones retributivas a quienes hayan desarrollado parte de su carrera en el extranjero. Esto supone un avance respecto a la situación actual, donde solo se reconoce la actividad realizada en OPIs pero no en el extranjero ni en otras universidades o centros públicos de investigación nacionales (Real Decreto 310/2019). En las universidades, el quinquenio reconoce la actividad en otras universidades, también del extranjero, aunque ha habido diferencias en la interpretación de la ley en distintas universidades y en ocasiones no se ha reconocido en particular la experiencia previa en universidades privadas o en universidades de otras regiones.

Por otra parte, como se ha explicado antes, el Plan ISCA de la ANECA contribuirá a reducir la incertidumbre que el sistema de sexenios plantea para personas candidatas internacionales, ofreciendo información sobre el número de sexenios que corresponderían a la persona candidata en el caso de incorporarse finalmente a una institución española.

## **16. AYUDAS A LA RELOCALIZACIÓN (PARA VIAJE, MUDANZA, INSTALACIÓN, ETC.)**

Se creará una nueva convocatoria de ayudas de relocalización al personal investigador que firme un contrato indefinido con una universidad/centro de investigación español y demuestre su residencia en el extranjero durante al menos los dos años anteriores, con el objetivo de sufragar parte de los gastos de viaje, mudanza e instalación en España.

## **17. AYUDAS COMPLEMENTARIAS PARA PERSONAL INVESTIGADOR CONSOLIDADO QUE SE INCORPORA DESDE EL EXTRANJERO**

Por otra parte, está previsto crear una nueva convocatoria de la AEI dirigida específicamente a que el personal investigador consolidado de reconocido prestigio internacional que vaya a integrarse en el sistema español pueda contar con mayores recursos para gastos de instalación de su laboratorio en España o para que le acompañen personal investigador de sus equipos en el extranjero de forma más ágil. Se trataría de complementar la financiación recibida por el investigador principal a través de contratos de investigador o profesor distinguido, de proyectos tipo ERC Advanced o de los programas de atracción de talento de las Comunidades Autónomas, con financiación adicional que haga más atractivo el sistema español para las y los mejores investigadores del mundo.

Asimismo, se fomentarán las ayudas especiales o vías directas de acceso a contratos de trabajo para personas candidatas no residentes que dispongan de (o estén cerca de ob-

tener) financiación de los programas ERC o similar que pueda traerse a España. La FECYT ofrecerá información para apoyar la movilidad de proyectos financiados y que potencialmente prefieran ejecutarse en algún centro de nuestro territorio. Algunos programas de atracción de talento de CCAA ya están utilizando nuevos esquemas para atraer ERCs a sus territorios, esquemas que podrían expandirse en el futuro. Por ejemplo, el programa Oportunius de GAIN (Galicia), dirigido a los ganadores de ayudas ERC, a los finalistas y a las personas candidatas, financia a las universidades gallegas para que ofrezcan un contrato a investigadores o investigadoras interesadas en desarrollar su proyecto en territorio gallego, acompañando a estas personas en el proceso y ofreciendo financiación a universidades gallegas para que los contraten. De manera similar, Ikerbasque abrió en 2022 la convocatoria ERC Fast Track 2022, que ofrece contratos permanentes a personas investigadoras que hayan obtenido una ERC. También el CSIC está tratando de atraer a este tipo de personas candidatas, en particular a través de contratos fuera de convenio.

## 18. DOBLES AFILIACIONES

Las dobles afiliaciones son una práctica habitual en países de nuestro entorno que están muy limitadas en el caso de las instituciones españolas. La posibilidad de que el personal investigador contratado por centros españoles mantenga una doble afiliación a tiempo parcial con centros extranjeros promovería la atracción de personal docente e investigador, ya que podrían mantener la afiliación con sus actuales centros de trabajo en el extranjero, reduciendo el riesgo de la decisión de trasladarse a España. Las dobles afiliaciones permiten un periodo de transición durante el cual el investigador o investigadora contratado puede mantener vigentes proyectos en curso en el centro de origen, así como planificar la reagrupación familiar que a menudo es difícil realizar al mismo tiempo que la incorporación. Adicionalmente, este modelo abriría nuevas oportunidades para el personal investigador actualmente contratado por centros españoles, favoreciendo la movilidad internacional y la cooperación no solo en proyectos científicos sino también a través del desarrollo de programas de grado y posgrado interinstitucionales e internacionales, permitiendo también acceder a fuentes de financiación adicionales tanto para actividades de investigación como de docencia.

Existe un fuerte consenso entre la comunidad investigadora sobre la importancia de adoptar en España esta medida para la atracción de talento. El proyecto LCTI contiene avances en este sentido. El artículo 17.2 permite que personal investigador de OPIs y Universidades españolas sean contratados a tiempo parcial por instituciones extranjeras, públicas o privadas, contemplando también la posibilidad de que OPIs y Universidades contraten a tiempo parcial a personal investigador afiliado a instituciones extranjeras. No obstante, los procedimientos específicos para ponerlo en práctica no aparecen recogidos en la LCTI, por lo que se pondrán en marcha actividades de acompañamiento, como directrices para facilitar que las instituciones lo integren en sus políticas internas.

## **19. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE INVESTIGADORES E INVESTIGADORAS INTERNACIONALES EN LOS EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN DE PROYECTOS NACIONALES**

Además de las dobles afiliaciones, la participación de investigadores e investigadoras internacionales en proyectos nacionales o regionales y las visitas breves a centros de investigación españoles constituyen una vía importante para favorecer el retorno y la atracción de talento, porque permiten al investigador extranjero familiarizarse mejor con las condiciones de trabajo y de vida en España y en su caso buscar puestos permanentes. Asimismo, permiten al centro receptor conocer al investigador extranjero antes de eventualmente intentar atraerle con una oferta, fomentando mientras tanto su contribución a actividades investigadoras y docentes en beneficio del sistema español. Aunque ya existen mecanismos que fomentan la colaboración internacional en proyectos (p. ej., proyectos europeos) y las estancias breves (p. ej., programa Erasmus+ para profesorado), este plan propone que el Ministerio de Ciencia e Innovación adopte dos medidas adicionales.

En primer lugar, está previsto que las próximas convocatorias de proyectos del Plan Estatal de la AEI se promueva una mayor participación de investigadores internacionales en los equipos de los proyectos. Una primera actuación para lograrlo consistirá en la entrada de España a corto plazo en la iniciativa [Weave](#), cuyo objetivo es facilitar la financiación de proyectos con entidades de investigación europeas. En este contexto, se establece un procedimiento por el que el país del investigador o investigadora principal evalúa todo el proyecto, y el dictamen sea aceptado en el resto de países con participantes en el proyecto, aunque luego sea cada país, en caso de ser concedida la financiación, el que pague la parte correspondiente a sus investigadores.

## **20. CONVOCATORIAS PARA FINANCIAR SEMINARIOS Y ESTANCIAS CORTAS DE PERSONAL INVESTIGADOR NO RESIDENTE EN ESPAÑA**

En segundo lugar, se promoverán nuevos programas para cofinanciar seminarios y estancias cortas en instituciones españolas de personal investigador español en el extranjero, que les permitirían entrar en contacto con grupos de investigación nacionales. Esta convocatoria podría articularse con el patrocinio de empresas o fundaciones privadas. Podría, por ejemplo, orientarse hacia la organización anual de seminarios en áreas concretas, cada una de las cuales podría tener distintos (co)financiadores privados.

## **21. PROGRAMAS DE FINANCIACIÓN PRIVADA Y MECENAZGO PARA EL SECTOR PÚBLICO**

El sector privado también jugará un papel importante en la atracción de talento, no solo mediante la creación de nuevos puestos de trabajo para personal investigador e innovador en las empresas (véase eje de actuación 3), sino también para financiar programas específicos de ayudas y contratos postdoctorales para la atracción de personal investiga-

dor que se incorpore al sector público español. Otra opción es el mecenazgo de nuevos laboratorios que se pondrían a disposición de los nuevos investigadores e investigadoras excelentes que decidieran venir a España.

Se desarrollarán nuevos instrumentos para la cofinanciación público-privada de contratos de personal investigador, con esquemas similares a los programas Marie Skłodowska Curie Actions-COFUND (MSCA-COFUND) de la Comisión Europea que el Ministerio de Ciencia e Innovación a través de la [FECYT ha estado promoviendo con instituciones españolas](#). La figura de las Cátedras de Patrocinio, que ha sido muy utilizada en años recientes como mecanismo para fomentar actividades de transferencia de conocimiento y divulgación científica, podría utilizarse en mayor medida para atraer talento, de forma que las universidades o centros de investigación contraten personal investigador del extranjero con la financiación privada de la Cátedra, incluido potencialmente la persona que dirija o el investigador o investigadora principal de dicha Cátedra.

Se impulsará un mayor diálogo y colaboración con el sector privado para poner en marcha este tipo de iniciativas, estrechando la colaboración con las empresas y fundaciones privadas a través de distintas plataformas como el [Consejo de Fundaciones por la Ciencia](#) coordinado por la FECYT. También se tratará de involucrar a las multinacionales extranjeras que operan en España en este plan de atracción y retención de talento, con el apoyo de asociaciones de multinacionales extranjeras en España, como por ejemplo la Fundación I+E. Además de las grandes empresas, existe un gran potencial por explotar en el nicho de las medianas empresas tecnológicas rentables, que podrían involucrarse en mayor medida en actividades de cooperación y mecenazgo científico.



## Eje de actuación 3

# Impulsar la incorporación de talento científico e innovador internacional en el sector privado

La atracción de talento no necesariamente tiene que aterrizar en el sector público. También es prioritario fomentar su incorporación a empresas y otras instituciones privadas como centros tecnológicos. La proporción de investigadores que trabaja en empresas es mucho menor en España (38 %) que en el promedio de la UE (55 %)<sup>8</sup>, lo cual es un reflejo de la estructura industrial del país y de la baja inversión en I+D de las empresas españolas, pero también está relacionado con el comportamiento y las preferencias del propio personal investigador. Este plan se propone contribuir a mejorar la capacidad de España de atraer personal altamente cualificado que pueda integrarse en proyectos innovadores en empresas españolas, ya sean empresas emergentes o establecidas. Para ello, se actuará en coordinación con la Estrategia España Nación Emprendedora y otras iniciativas afines de ámbito regional o promovidas por el sector privado.

## 22. AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR EN EL SECTOR PRIVADO

Se fomentará la participación de personas candidatas extranjeras en el programa Torres Quevedo, así como en las nuevas ayudas para la contratación de doctores para empresas beneficiarias de otras convocatorias. Este último esquema fue introducido por primera vez en la convocatoria NEOTEC 2021 (con el resultado de la contratación de 80 doctores por parte de las empresas beneficiarias de ayudas NEOTEC) y está previsto que en el futuro próximo se expanda a otras convocatorias del CDTI y la AEI. Por otra parte, el CDTI tiene previsto introducir en la próxima convocatoria Cervera de Centros Tecnológicos de Excelencia un criterio que favorezca la atracción de talento, de forma que se otorgue una valoración más alta a los centros que propongan más captación de talento extranjero.

## 23. PROGRAMAS DE MENTORAZGO PARA PROMOVER LA MOVILIDAD DEL PERSONAL INVESTIGADOR MÁS ALLÁ DEL ÁMBITO ACADÉMICO Y EN ESPECIAL HACIA EL SECTOR PRIVADO

Se impulsarán las iniciativas para dar mayor visibilidad a las oportunidades de desarrollar una carrera investigadora más allá del ámbito académico y en especial hacia el sector privado que existen en nuestro país, particularmente como vía atractiva para la atracción de talento. Por ejemplo, el programa de mentorazgo [Researchers Beyond Academia \(REBECA\)](#) de FECYT promueve que las personas mentorizadas sean más conscientes de sus competencias y habilidades transferibles a diversos sectores e incrementen su

<sup>8</sup> Fuente: Cruz-Castro et al., 2022, “[Los recursos humanos para la investigación en España y Portugal](#)”, Dossier de la Fundación La Caixa.



conocimiento sobre las posibilidades profesionales existentes en España más allá de la academia. En el programa ha participado un alto porcentaje de personal investigador y mentores residentes fuera de España, provenientes de 18 países diferentes. Otro ejemplo de este tipo de iniciativas es el programa de mentorazgo [CAMINO](#) del CSIC.

## 24. IMPULSO A LA COLABORACIÓN CON EMPRESAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR, FOMENTO DE LA MOVILIDAD TEMPORAL Y MAYORES FACILIDADES PARA LA CREACIÓN SPIN-OFFS

Se crearán las condiciones para que el sistema español sea más atractivo para el personal investigador interesado en desarrollar su trabajo en colaboración con el sector empresarial, facilitando las actividades de transferencia y colaboración con el sector privado, e introduciendo incentivos como el sexenio de transferencia. Esto resulta especialmente atractivo para personal investigador no residente con interés en la transferencia tecnológica y el emprendimiento. El proyecto de LCTI facilita la movilidad temporal del personal investigador al sector privado, su afiliación a tiempo parcial en empresas, y la participación en spin-offs (Artículo 17). En general, el Ministerio de Ciencia e Innovación se ha marcado como meta prioritaria mejorar las condiciones para la transferencia de conocimiento y la colaboración ciencia-empresa, y está desarrollando nuevas medidas para lograrlo a partir de las recomendaciones del proyecto de la OCDE y la Comisión Europea “[Propuestas para una Hoja de Ruta de transferencia y colaboración ciencia-industria en España](#)”. Este tipo de actuaciones también aparecen recogidas en las medidas 36, 37 y 38 de la Estrategia España Nación Emprendedora, que se orientan hacia el fomento del emprendimiento académico y la creación de spin-offs.

## 25. CONDICIONES MÁS FAVORABLES PARA ATRACCIÓN DE PERSONAS EMPRENDEDORAS DE BASE TECNOLÓGICA

El plan también se propone fomentar la atracción de talento innovador para la puesta en marcha de empresas emergentes (*startups*). El proyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes introduce condiciones más favorables para creación de empresas emergentes basadas en el conocimiento (tipo reducido del 15 % en sociedades, condiciones más ventajosas para simplificación de trámites, etc.), así como una mejora del tratamiento fiscal de las opciones sobre acciones (*stock options*) como herramienta de remuneración destinada a atraer y retener talento a empresas emergentes.

Se promoverán todo tipo de actuaciones para visibilizar el atractivo de España como base para el emprendimiento *deep tech*, facilitando el enlace entre las y los emprendedores internacionales y los grupos de investigación, centros tecnológicos, inversores, incubadoras, aceleradoras y *venture builders* presentes en España. También se articularán iniciativas y puntos de encuentro para fomentar que la amplia base de personas emprendedoras extranjeras que residen o pasan temporadas en España se conecten en mayor medida con los ecosistemas locales de emprendimiento e innovación.

Hay que destacar la creciente financiación disponible a través de las convocatorias Neotec e Invierte de CDTI para empresas basadas en conocimiento científico, así como la financiación de proyectos innovadores de PYMES disponible a través de ENISA, empresa pública dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Existen ejemplos de personas investigadoras españolas que desarrollaron su proyecto en el extranjero, pero regresaron a España a montar sus empresas para explotar los resultados de investigación, gracias a las ayudas del CDTI. Por otra parte, hay que visibilizar el fuerte crecimiento de los fondos de capital riesgo que operan en España, a lo que ha contribuido el programa Invierte del CDTI así como un creciente número de programas de las CCAA para el fomento de emprendimientos deep tech. Es interesante señalar que desde el sector privado de capital riesgo algunos vehículos de deep tech han adoptado como política de inversión la entrada en el capital de startups promovidas por españoles o españolas en el extranjero, lo cual favorecería su eventual retorno a España para escalar sus empresas.

También se está reforzando programas orientados a atraer startups a España. En particular, el programa [Rising UP in Spain](#), gestionado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través del ICEX, ofrece un acompañamiento integral a startups extranjeras que quieran establecerse y crecer desde España. En la edición actual, participan también en el programa empresas españolas que colaboran con estas startups extranjeras en el desarrollo de soluciones tecnológicas específicas para su negocio. Se trata de establecer una colaboración mutua, en la que la empresa española accede a nuevas tecnologías mientras que la startups extranjeras reciben un completo programa de aceleración que les permite entrar en contacto con inversores en España, conocer a otros actores relevantes del ecosistema y recibir asesoramiento legal y administrativo para su establecimiento en España.

Se prestará una especial atención al apoyo a mujeres emprendedoras. Por ejemplo, en abril de 2022 se inició con éxito la primera convocatoria [Neotec Mujeres](#) del CDTI, dotada con 5 millones de euros. También se ha lanzado recientemente, en el marco de la Estrategia España Nación Emprendedora, en colaboración con la Fundación EOI, una convocatoria internacional de Atracción de Talento de las Mujeres llamada The Break. Este programa ha sido diseñado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través de la Fundación EOI, con el objetivo atraer a nuestro país proyectos emprendedores liderados y gestionados por mujeres de la UE, con el objetivo de realizar una inmersión en el ecosistema de emprendimiento innovador español y de contribuir a la resolución de retos sectoriales locales. [The Break](#) está dotada con un presupuesto de 10 millones de euros hasta diciembre de 2023, dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y se ha marcado como meta atraer a 833 emprendedoras de la UE entre 2022 y 2023. Por otra parte, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, destinará hasta 51 millones de euros entre 2021 y 2023 para impulsar el emprendimiento digital femenino, a través de la línea de financiación ENISA Emprendedoras Digitales. Otras iniciativas relevantes son el programa Emprendedoras Digitales de ENISA. Destacan también varios programas del Instituto de las Mujeres, Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad, dirigidos a apoyar a las mujeres emprendedoras, como el Programa Innovatia 8.3 en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela, para fomentar el emprendimiento de las jóvenes universitarias en empresas de base

tecnológica que surgen de las universidades; el Programa Desafío Mujer Rural, para mujeres del medio rural, la Escuela de Emprendedoras Juana Millán y el programa de microcréditos a mujeres emprendedoras”.

## **26. INCENTIVOS FISCALES Y BONIFICACIONES EN LA CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

El Proyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes introduce una previsión de incentivos fiscales aplicable, entre otros colectivos, a investigadores e investigadoras que retornen a España, lo que redundará en una mejor atracción y retención del talento científico e innovador.

En España existe también una bonificación en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador del 40 por ciento en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes respecto del personal que se dedique a actividades de I+D+I con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo (Real Decreto 475/2014 , de 13 de junio).

## Eje transversal

# Mejorar la información y la comunicación internacional, para visibilizar las oportunidades y posicionar a España como un país líder en ciencia, innovación y emprendimiento

### 27. DIPLOMACIA CIENTÍFICA Y APOYO A REDES DE PERSONAS CIENTÍFICAS ESPAÑOLAS EN EL EXTRANJERO Y DE CIENTÍFICOS Y CIENTÍFICAS EXTRANJERAS EN ESPAÑA

En los últimos años, España ha logrado avances importantes en el desarrollo de la diplomacia científica y la colaboración con redes de científicos y científicas españoles en el extranjero, que se reforzarán en el futuro para contribuir a la atracción de talento y a incorporar la ciencia y la innovación en los esfuerzos de marca país. El Ministerio de Ciencia e Innovación, a través de la FECYT, promovió un Piloto de Diplomacia Científica, Tecnológica y de Innovación durante el periodo 2015-2018, que permitió incorporar personal coordinador científico en las embajadas con el objetivo de incluir la I+D+i en la política exterior y la diplomacia española, establecer mecanismos de aprendizaje mutuo entre diplomacia y ciencia y visibilizar y dar apoyo a los científicos y científicas españoles españoles. Una de las actividades fundamentales del personal coordinador científico en las embajadas fue precisamente ofrecer e informar sobre todas las opciones de movilidad hacia España, vía convocatorias europeas, nacionales y regionales. Posteriormente el Ministerio ha continuado realizando actividades de Diplomacia Científica sobre diferentes ejes de actuación, entre los que cabe señalar la cooperación con asociaciones de científicos españoles en el exterior con ya más de 19 asociaciones en distintos países y federadas en RAICEX que representa a más de 4000 investigadores e investigadoras en el exterior. Asimismo, la presencia en el exterior de agentes especialistas en I+D+I permite visibilizar e internacionalizar el sistema español de ciencia y tecnología.

Durante los próximos años se aumentará el apoyo a las redes de científicos y científicas españoles en el extranjero, colaborando más intensamente para incrementar el impacto de sus actividades de información y apoyo. En sentido inverso, también se apoyará el desarrollo de nuevas asociaciones de científicos y científicas extranjeros que trabajen en España. Dichas redes no se han consolidado hasta la fecha y podrían contribuir a la atracción de talento de sus respectivos países.

### 28. FORTALECIMIENTO DEL PORTAL Y LA RED EURAXESS

Es prioritario seguir mejorando el portal [EURAXESS España](#) coordinado por FECYT, que proporciona de manera centralizada información en español e inglés sobre la carrera

científica en España, oportunidades para personas candidatas no residentes en España, ofertas de trabajo y convocatorias, información práctica, etc., incluyendo también enlaces a los programas de atracción de talento de las CCAA. Algunas áreas de mejora detectadas incluyen una información más completa sobre la carrera del profesorado universitario y sobre las particularidades de las distintas CCAA, incluyendo información más detallada sobre los programas autonómicos de atracción de talento. Tras el éxito del programa ICREA en Cataluña e Ikerbasque en País Vasco, hoy en día muchas CCAA cuentan con planes específicos para la atracción de talento. Se promoverán foros de encuentro para compartir experiencias, fomentar una mayor coordinación y dar mayor visibilidad a estas iniciativas a través de las estrategias de comunicación y promoción.

Además de la web, la red EURAXESS se estructura a través de Centros de Servicios que actúan como coordinadores regionales y dan servicio al personal investigador en cada Comunidad Autónoma, así como Puntos Locales de Contacto que se localizan en distintas instituciones de I+D y dan servicio a su propio personal investigador. A través de esta estructura, FECYT promoverá el desarrollo de programas de mentorazgo y el asesoramiento personalizado que guíe y facilite la adaptación de los investigadores e investigadoras internacionales a las particularidades del sistema español. Asimismo, se prestarán servicios para facilitar la integración de las parejas y menores a cargo de investigadores e investigadoras, a partir de la experiencia de [algunos de los centros de EURAXESS en España como el de Vizcaya](#).

Estos esfuerzos se coordinarán con iniciativas previstas en el Proyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes (Startups), que establece que la Oficina Nacional de Emprendimiento (ONE) será el punto de acceso principal para la información relacionada con el emprendimiento en nuestro país y contendrá información en, al menos, español e inglés sobre las condiciones de entrada y residencia en España de emprendedores, inversores y profesionales altamente cualificados, incluyendo los documentos necesarios, las tasas aplicables y una explicación detallada del procedimiento, así como una interfaz para solicitar la concesión de los visados y autorizaciones pertinentes. Dicha interfaz incorporará una pasarela de pagos para el abono de las tasas correspondientes.

## **29. FOMENTAR EL DESARROLLO DE OFICINAS DE BIENVENIDA, ACOGIDA Y ATRACCIÓN DE TALENTO DENTRO DE LAS INSTITUCIONES**

Además de las actuaciones previstas a través del portal EURAXESS, otra vía de actuación del plan consistirá en fomentar la creación de oficinas de bienvenida, acogida y atracción de talento dentro de las universidades y centros de investigación, así como reforzar los ya existentes en muchas instituciones. El informe ATRAE 2022 de RAICEX muestra que en países de nuestro entorno es una práctica común que este tipo de oficinas ofrezcan apoyo al nuevo personal internacional contratado en procesos burocráticos como el empadronamiento o la apertura de cuenta bancaria, así como la búsqueda de alojamiento, la búsqueda de trabajo del cónyuge o de colegio para los hijos.

Para ello se estudiará la posibilidad de lanzar una convocatoria específica para promover la actividad de estas oficinas, tras un diagnóstico más detallado de sus necesidades.

También se plantea incorporar la existencia de este tipo de oficinas como criterio de valoración para distintos programas de certificación y acreditación de centros de investigación, como los programas de excelencia de los Centros Severo Ochoa y las Unidades María de Maeztu.

### **30. NUEVAS INICIATIVAS DE COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNACIONAL**

Se desarrollará una nueva estrategia de información y promoción para mejorar la imagen internacional del sistema español de ciencia e innovación, resaltando las distintas medidas contenidas en este plan y poniendo el foco en los cambios recientes y las capacidades singulares con las que cuenta el país. Esta estrategia de comunicación se coordinará con las CCAA y con el sector privado. Se destacará el potencial de las grandes infraestructuras científicas y técnicas singulares (ICTS), como el Barcelona Supercomputing Center, la Plataforma Solar de Almería o el IFMIF-Dones, entre otras muchas, que refuerzan el atractivo de España para investigadores e investigadoras extranjeros. También se establecerán nuevas alianzas con el sector privado para desplegar estrategias de comunicación sectoriales. Es importante también transmitir la imagen de España como plataforma ideal para participar en proyectos de investigación e innovación europeos.

En este sentido, se potenciará la actual línea de actuación de FECYT sobre Promoción del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, aumentando su presupuesto para poder participar en más eventos internacionales o sesiones informativas (p. ej., InfoDays) y difundir documentos promocionales (p. ej., Spain R&I in Figures). También se fortalecerán las actividades en el exterior que viene desarrollando el CDTI desde 2021, como las jornadas de presentación de capacidades científico-tecnológicas españolas en colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores, así como de otros agentes públicos y privados en el exterior, incluyendo la participación de personas de reconocido prestigio en el ámbito de la ciencia y la tecnología residentes en el país donde se celebre la jornada.

Se aumentará también la actividad en distintas plataformas y redes sociales con comunicaciones dirigidas a la comunidad internacional de personal investigador, innovador y emprendedor, tanto desde los distintos ministerios y agencias públicas involucrados como desde las Embajadas de España en el exterior.

Esta estrategia de comunicación se desarrollará en coordinación con la Estrategia España Nación Emprendedora, entre cuyas medidas prioritarias figura la “Marca para España Nación Emprendedora”, una marca país que ampare todas las iniciativas relacionadas con el emprendimiento innovador y posicione España como nación atractiva para vivir, emprender e invertir. También se alineará con los canales de información del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, entre las que se incluyen el Portal de la Ciudadanía Española en el Exterior, Portal del Retorno (en fase de desarrollo), Oficina Española del Retorno, Portal de Movilidad Internacional, revista Carta de España online, etc.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN