

Día del Doctor. 17 de diciembre de 2019

Rector Magnífico, estimados VRs, Secretaria General, autoridades, miembros de la Comisión de Doctorado, miembros de la dirección de la Escuela de Doctorado, coordinadores y miembros de las comisiones académicas de los programas de doctorado, directores y tutores de tesis, estimados doctores, en especial nuestros recién doctorados, queridos acompañantes, familiares y amigos, recibid un afectuoso y cordial saludo de bienvenida.

Quiero empezar de nuevo este año, como no puede ser de otra forma, dándoos mi más sincera enhorabuena a los protagonistas de este día, los nuevos doctores por la Universidad de Valladolid, que habéis llegado a la cima que supone la obtención del título de doctor. Al igual que ocurre con las cimas en la montaña (yo soy montañero aficionado y conozco bastante bien la experiencia) el camino hasta la cumbre es costoso, mucho a veces, y el esfuerzo puede llegar a ser incluso titánico. Pero al llegar arriba, la vista, la alegría, el orgullo de haberlo conseguido, hace olvidar por lo general todos los esfuerzos y disfrutar de esa posición de atalaya.

De la misma forma, espero que haber conseguido el título de doctor os dé una perspectiva nueva y un impulso definitivo a vuestra actividad venidera, ya sea en el ámbito académico, empresarial, etc.

El año pasado expresaba también desde aquí mi sincero agradecimiento a la dirección saliente de la Escuela de Doctorado. Este año aprovecho para mencionar explícitamente a la actual dirección, ya consolidada, de la Escuela, a su directora Carmen Camarero y las subdirectoras y subdirector, Ana Pérez, Rosario del Caz y Daniel Moríñigo, por vuestra eficacia, ilusión, empeño, constancia y compromiso, que me hacen sentir orgulloso de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Valladolid. No quiere esto decir que todo lo que se pueda estar haciendo desde la EsDUVa sea 100% maravilloso y sin fallos. Sin embargo, sí que aspiramos a ello y estoy convencido que la dirección está comprometida con esta tarea. Este agradecimiento a la dirección es, por supuesto, extensible a todo el personal de administración y servicios de la Escuela de Doctorado, en su labor de sostén y apoyo a la misma, en una tarea

a veces más oculta, pero imprescindible para la gestión del día a día que garantice su buen funcionamiento.

A lo largo del 2019 se ha renovado la mitad de la Comisión de Doctorado. A los miembros que se han incorporado recientemente, junto a los más veteranos, quiero también agradecer sus esfuerzos y sus desvelos, atentos siempre a velar por la calidad de nuestras tesis de doctorado. Creo que uno de los objetivos que me plantee desde el vicerrectorado, de una mayor coordinación entre la C.D. y la EsDUVa, se está cumpliendo, lo que redunda sin duda en beneficio de todos.

Quiero aprovechar también para agradecer a los coordinadores de los programas de doctorado, a todos los miembros de los comités académicos de los programas de doctorado, y por supuesto a todos los tutores y directores de tesis, porque sois vosotros y vosotras los que hacéis el día a día del tercer ciclo, los que supervisáis y veláis por la labor de los estudiantes que realizan el doctorado, siendo sin duda las piezas claves y elementos imprescindibles de las enseñanzas de tercer ciclo.

Quiero aprovechar la ocasión que me brinda este acto y estas palabras que os puedo dirigir, para centrar la atención en dos acciones que creo son esenciales para los investigadores en sus etapas de formación inicial, aunque también para todos los investigadores en general. Son dos acciones que estamos impulsando desde el vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia, pero de las que mi objetivo hoy no es sacar pecho, sino llamar la atención sobre la necesidad imperiosa de las mismas, pues son acciones ineludibles para toda universidad que se precie, y por supuesto la Universidad de Valladolid no puede ser menos.

Estas dos acciones son en realidad convergentes, aunque con diferentes matices. En realidad, una englobaría a la otra. Se trata por un lado del énfasis que debemos poner en la ética y las buenas prácticas en la investigación, recogidas ya en nuestro Código de Buenas Prácticas en la Investigación, aprobado por Consejo de Gobierno de la Univ. de Valladolid el 31 de enero de 2013, y por otro lado de la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, recomendación de la Unión

Europea del 11 de marzo de 2005, que se ofrece a las universidades y centros de investigación como referente en buenas prácticas hacia el personal investigador, al que las universidades pueden adherirse libremente solicitando el denominado sello HRS4R (“estrategia de recursos humanos para investigadores”, de sus siglas en inglés).

La Carta y Código de conducta son en realidad un conjunto de recomendaciones muy amplio que engloba también acciones relativas a la Ética y las Buenas Prácticas en Investigación, por lo que empezaré centrándome en esta recomendación de la Unión Europea, para acabar comentando algunos aspectos relativos a nuestro C.B.P.I.

Leo el preámbulo de la Carta y Código de Conducta, para ver la importancia que otorga la Unión Europea a este tipo de acciones:

<< En enero de 2000, la Comisión (Europea) expresó la necesidad de crear el Espacio Europeo de la Investigación como el eje de las acciones futuras de la Comunidad (...) encaminadas a consolidar y estructurar la política de investigación europea (...). El Consejo Europeo de Lisboa fijó para la Comunidad el objetivo de convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo antes de 2010 (...). La posible escasez de investigadores (...), particularmente en determinadas disciplinas fundamentales, planteará en un futuro próximo una grave amenaza para la fuerza innovadora, capacidad de conocimiento y el crecimiento de la productividad de la UE, y puede dificultar el logro de los objetivos fijados en Lisboa y Barcelona. Consecuentemente, Europa debe mejorar enormemente los atractivos que ofrece a los investigadores y reforzar la participación de la mujer en la investigación contribuyendo a que se creen las condiciones necesarias para que las mujeres desarrollen carreras más viables y atractivas en la investigación y el desarrollo tecnológico (...). La disposición de **recursos humanos** suficientes y bien desarrollados en I+D es la **piedra angular** de los avances en los conocimientos científicos, el progreso tecnológico, la mejora de la calidad de vida, la garantía del bienestar de los ciudadanos europeos y la contribución a la competitividad de Europa >>.

La Carta y el Código de conducta son un conjunto de 40 recomendaciones relativas a 4 ámbitos básicos del personal investigador: por una parte, lo que se refiere a aspectos éticos y profesionales, tales como la libertad de los investigadores, las buenas prácticas en investigación, la responsabilidad y actitud profesional, la no discriminación, etc. En segundo lugar, los aspectos relativos a la captación y selección del personal investigador, tales como la transparencia de los procesos de selección, la valoración del mérito, de la movilidad, etc. En tercer lugar, las condiciones de trabajo y sociales, tales como el reconocimiento de la profesión, la estabilidad y permanencia, financiación y sueldos, el desarrollo profesional, la participación en órganos de decisión de los investigadores, etc. Y por último los aspectos relativos a la formación y desarrollo de los investigadores, en concreto las labores de supervisión del personal investigador en formación, labores de gestión, el desarrollo profesional continuo, etc.

El proceso de adhesión de una institución a la Carta y Código de Conducta supone la realización de un profundo autoanálisis, que implique a todas las unidades relacionadas directa o indirectamente con la investigación y los aspectos planteados en el sello HRS4R, partiendo del vicerrector con competencias en investigación, sus unidades y servicios, entre ellos el Servicio de Gestión administrativa de la investigación, etc. Este proceso debe implicar también a una comunidad representativa lo suficientemente amplia de investigadores, desde aquellos que están en el periodo de formación inicial, hasta investigadores senior consolidados. Una parte fundamental de la estrategia consiste en nombrar un grupo de trabajo que implemente el proceso, y un Comité de Seguimiento que avale las acciones que se vayan tomando, comité que debe involucrar al mayor número de actores posibles (miembros del equipo de gobierno, directores de los servicios – servicio de apoyo a la investigación, escuela de doctorado, oficina de proyectos europeos, OTRI, etc. –, representante del servicio de prevención de riesgos laborales, representantes de la parte social, representantes de los investigadores de cada categoría, etc.). Este autoanálisis debe servir para identificar los puntos fuertes y débiles de la institución, observando las posibles carencias al comparar los

principios de la Carta y Código de Conducta y la realidad de la institución (*gap analysis*), que lleve finalmente a la elaboración de un plan de acción, que debe ser presentado a la Comisión Europea y será validado por ésta y revisado de forma continua.

En la UVa este proceso comenzó el 6 de marzo de 2016, con la firma de la declaración de compromiso para el comienzo de las acciones encaminadas a conseguir la adhesión al sello HRS4R. A partir de entonces, el grupo de trabajo comenzó a trabajar, fijándose cuatro objetivos principales:

- Crear una política de captación de personal investigador basada en las normativas y regulaciones europeas actuales
- Establecer una relación entre los investigadores y la institución que contribuya positivamente al proceso de creación, transferencia, diseminación y divulgación del conocimiento, así como al desarrollo de la carrera profesional de los investigadores
- Mejorar los procesos de captación y selección de personal investigador, asegurando criterios de transparencia y buen hacer
- Desarrollar una política de recursos humanos que otorgue a los investigadores de la UVa los mismos derechos y obligaciones que a los investigadores de cualquier otra institución de cualquier país de la Unión Europea donde estos puedan llevar a cabo su profesión.

De cara a obtener información sobre la realidad de la UVa, el grupo de trabajo elaboró una encuesta para todo el personal investigador, que se lanzó entre diciembre de 2017 y febrero de 2018, recibiendo 746 respuestas (de un total de 2825 investigadores). A partir de los resultados y de la observación de la realidad en nuestra institución, se ha venido elaborando un documento que recoge nuestras fortalezas y debilidades, y se ha establecido un plan de trabajo para los próximos dos años, que se ha presentado a la Comisión Europea en el pasado mes de julio, y del que ya hemos recibido una valoración positiva, debiendo únicamente matizar o explicitar mejor algunos detalles.

El plan presentado está formado por diez paquetes de trabajo, que se desglosan en 24 acciones muy concretas. No quiero detallar, por supuesto, todas ellas, pero algunas son, por ejemplo: la mejora de los procedimientos

relativos a la solicitud del visto bueno de los comités éticos de la investigación con la creación de una ventanilla única para los investigadores (para todos los proyectos de investigación, TFGs, TFMs, etc. que lo precisen); la elaboración de una guía para los investigadores que incluya toda la normativa aplicable (dejando ésta de estar dispersa y disgregada); creación de un programa piloto de desarrollo de la carrera investigadora, que incluya la mentorización y guía de los investigadores en formación; apoyo al desarrollo de nuestros jóvenes investigadores, facilitándoles que puedan solicitar y obtener financiación para el desarrollo de sus propios proyectos de investigación; política de atracción y retención de talento investigador; programa de formación continuada para todos los investigadores; desarrollo y consolidación del portal de producción científica, que permita visualizar nuestros resultados de investigación; intensificación de las estrategias de Open Science y Open Data en la UVa; etc. Varias de estas acciones ya se están implementando desde hace bastantes meses, como por ejemplo la política de atracción y retención de talento, con incentivos para los investigadores de los programas Ramón y Cajal o Beatriz Galindo Senior, la creación de la ventanilla única para solicitar el VB de los comités éticos, la consolidación y uso de la herramienta SIGMA Research como Portal de Investigación, el programa de formación continuada para investigadores ofrecido a través de la EsDUVa y virtUVA, jornada de bienvenida a nuevos investigadores, etc.

El VB de la Comisión Europea, que será validado en unas semanas cuando subsanemos las *minor revisions*, significará que hemos obtenido el sello HRS4R, lo que supone que tenemos dos años para implementar el plan de acción, que será revisado al cabo de ese periodo y después de forma periódica.

La implementación de todas estas acciones requerirá sin duda esfuerzo y el compromiso de toda la comunidad investigadora, para lo que hoy aprovecho a lanzar desde aquí una llamada y una petición de compromiso por parte de todos y todas. La realización de las diferentes acciones requerirá de la creación de diferentes grupos de trabajo específicos, para lo que cuento con todos vosotros.

En relación con la ética y las buenas prácticas en la investigación, recogidas en nuestro C.B.P.I., quiero destacar, como presidente del Comité Ético de la Investigación, encargado de velar por el Código, que por desgracia empiezan a llegar casos de denuncias de posibles vulneraciones del citado C.B.P.I. Muy seguramente no quiere esto decir que ahora ocurran más situaciones que antes, sino muy posiblemente que tenemos más consciencia de las mismas y del perjuicio que se causa con ellas, y también, por otro lado, de que la Institución no las va a tolerar ni las va a acallar, si en efecto se observa una vulneración del Código. Desde aquí mi más firme compromiso en la defensa de las buenas prácticas en la investigación, y mi compromiso como presidente del C.E.I., de poner todo nuestro empeño en denunciar los comportamientos incorrectos.

Decía antes que debemos sentir la alegría de haber llegado a la cumbre que supone el doctorado. Pero no es el título en sí mismo lo que celebramos, pues seríamos realmente pobres si simplemente somos coleccionistas de títulos. No se trata de vanagloriarnos por haber llegado a lo más alto de la carrera académica y universitaria. Lo más importante, y puede sonar algo vahído por muy repetido, aunque aquí creo es especialmente indicado, es la manera en que lo hayamos conseguido, el camino que hemos seguido, y la forma en la que lo hemos hecho. Y que esto impregne nuestra forma de actuar presente y futura.

Porque el trabajo para la obtención de una tesis doctoral os ha aportado conocimientos profundos sobre algunas materias, os habréis adentrado muy intensamente en ciertos aspectos sobre los que habréis arrojado nueva luz al conocimiento, y todo ello será, de mayor o menor utilidad, pero siempre una fuente de incremento del saber para la humanidad. Sin duda. Pero no debemos quedarnos ahí, por muy profundo y útil que sea el nuevo conocimiento que hayáis conseguido. Lo importante será la forma en la que lo habéis logrado, que necesariamente ha debido ser de una manera honesta, responsable, rigurosa, y sin conflictos de intereses, o si no, no habréis sido legales y honestos, con vosotros mismos y con la sociedad, y por mucho título conseguido los valores de la verdadera ciencia, del saber profundo, no estarán con vosotros ni os acompañarán. Se trata de ser investigadores íntegros,

honestos, rigurosos, comprometidos con nuestra sociedad. No podemos admitir ni tolerar ningún tipo de fraude en la investigación, ni dejarnos llevar por presiones tales como la necesidad de publicar u otras.

Un aspecto especialmente delicado de la investigación es la interrelación entre los investigadores que forman parte de un equipo de investigación, incluyendo a los investigadores en formación, y entre estos y el investigador principal. Muchas de las quejas que nos empiezan a llegar se deben a los conflictos que aparecen entre unos y otros. Quiero poner mucho énfasis en la necesidad de que tanto el investigador principal como los miembros del equipo seáis especialmente cuidadosos y comprometidos para llevar a cabo vuestra tarea de la mejor forma posible.

El IP debe ser líder del equipo, tanto a nivel científico como en lo que se refiere a la gestión y organización. Debe ser ante todo ejemplo a seguir, facilitar los medios y el entorno científico adecuado, inculcar el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas Científicas, ser escrupuloso con las tareas encomendadas, exclusivamente relacionadas con la condición de investigadores en formación, reconocer el trabajo del investigador, siendo riguroso y justo en la autoría de publicaciones, consensuar la participación del investigador en proyectos de investigación, estancias, etc.

Por su parte, los miembros de un equipo de investigación deben integrarse plenamente en el proyecto, seguir los consejos y recomendaciones del supervisor, no a pie juntillas, sino informando de iniciativas y de los avances en los resultados, comunicar cuanto antes si encuentran dificultades en el desarrollo del trabajo, respetar el Código de Buenas Prácticas Científicas, reconocer la contribución de su supervisor en la divulgación oral o escrita de sus resultados, respetar y valorar las necesarias labores de gestión, administración y tareas conexas a la actividad investigadora, denunciar encomiendas abusivas o inadecuadas por parte de sus supervisores, etc.

Como decía antes, y dentro de las acciones encaminadas a conseguir el sello HRS4R, estamos haciendo un gran esfuerzo para coordinar y establecer los mecanismos para que todos los investigadores y estudiantes conozcamos mejor el Código de Buenas Prácticas en la Investigación, lo defendamos, lo

apliquemos y lo pongamos en práctica, y nos tomemos muy en serio aquellos casos en que se denuncia una trasgresión del mismo. La defensa y valorización de dicho C.B.P.I en la UVa, a través del C.E.I., apoyado a su vez por otros comités específicos, propios o de otros organismos con los que tenemos convenios (tales como hospitales), es una encomienda que como VR de Investigación, Innovación y Transferencia y presidente del C.E.I. he asumido con total responsabilidad.

Termino, felicitándoos de nuevo a vosotros y vosotras, nuestros nuevos doctores, y deseando que realmente en esta etapa de formación **hayáis aprendido sobre todo a ser investigadores íntegros, honestos, responsables y rigurosos, que hayáis aprendido el valor del trabajo en equipo, y que seáis así auténticos referentes de nuestra sociedad basada en el conocimiento.**

Muchas gracias.