Plan de Recursos Humanos del IdiPAZ

IdiPAZ
Instituto de Investigación
Hospital Universitario La Paz

2020-2024

Versión 15 de marzo de 2023

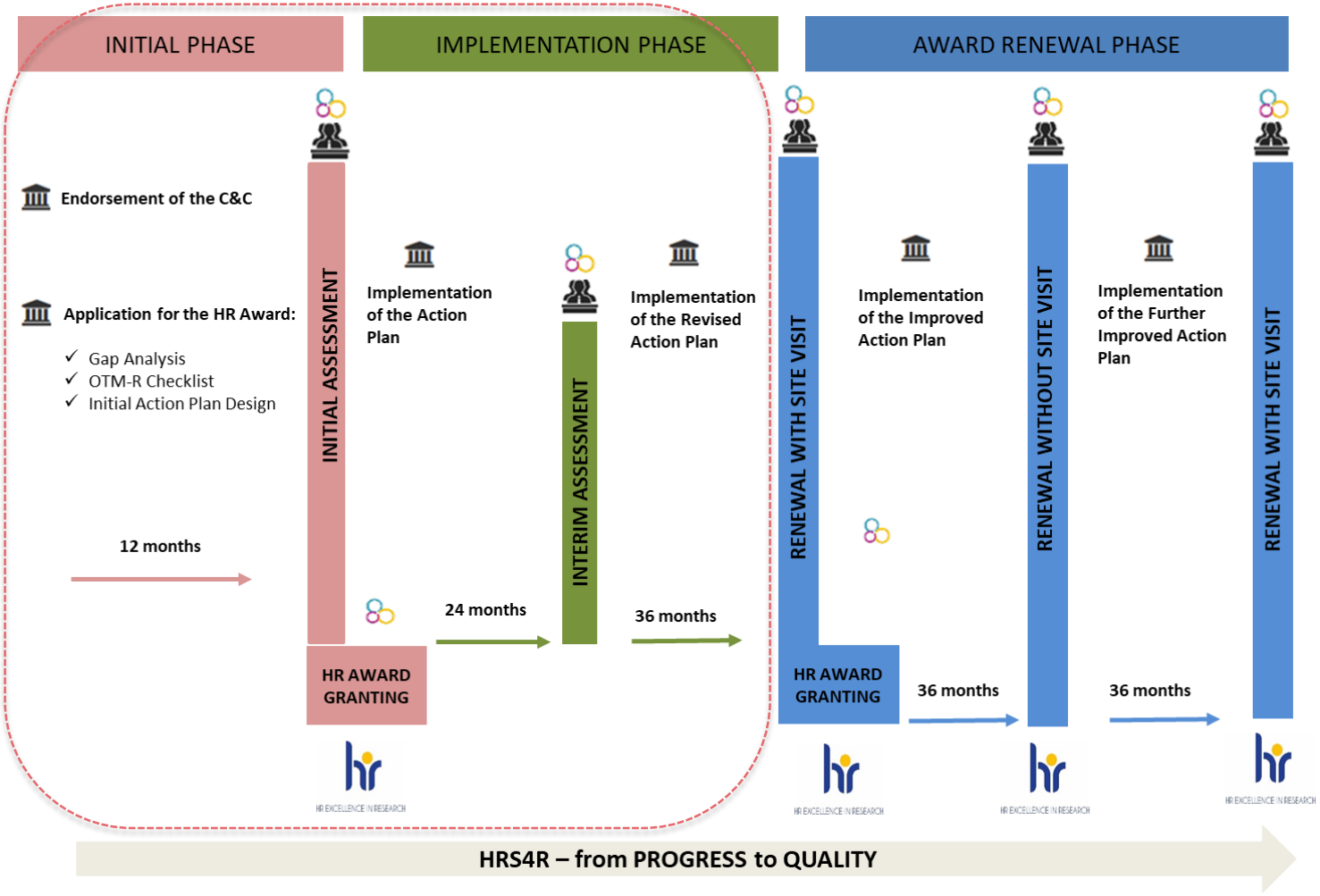
Índice

1. Antecedentes
2. Los RRHH en el IdiPAZ
3. Objetivos del Plan
4. Ejes estratégicos
5. Planes de actuación

1. Antecedentes

En el Plan Estratégico 2015-2019 se detectó la oportunidad de implementar una Estrategia de Recursos Humanos para investigadores (HRS4R), cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de una estrategia laboral europea atractiva para los investigadores del IdiPAZ.

PLAN DE RRHH



1. Antecedentes

En el marco del Plan Estratégico de Investigación 2020-2024, el IdiPAZ estableció una serie de actuaciones en materia de RRHH con el objetivo de mantener una apropiada masa crítica de profesionales cualificados que asegurara la actividad científica de calidad y el soporte científico adecuado.

Objetivos: asegurar una **masa crítica investigadora adecuada**, así como la **optimización de las infraestructuras y espacios** disponibles.

Línea 3.1 Política de recursos humanos y atracción de talento

3.1.1 Plan de RRHH

1. Identificar las necesidades de personal técnico de apoyo cualificado tanto por parte de los servicios científicos comunes como por los grupos de investigación básicos y clínicos.
2. Definir los perfiles profesionales para el correcto desarrollo de las funciones requeridas y cuantificar las necesidades reales de personal.
3. Impulsar actuaciones orientadas a la atracción de investigadores reconocidos (categoría *senior*) que aseguren la excelencia científica.
4. Establecer un seguimiento de las acciones desarrolladas y evaluación de mejoras en la actividad de los servicios y grupos de investigación implicados.
5. Fomentar la estabilización del personal científico.

1. Antecedentes

Se establecieron una serie de hitos e indicadores de seguimiento para la evaluación de la consecución de las actuaciones. Los hitos propuestos iban alineados con la implementación en la institución de la Estrategia de Recursos Humanos para investigadores (HRS4R) de la Unión Europea.

HITOS

1 **Definición de las necesidades de personal e identificación de perfiles profesionales**

La Comisión Europea otorgó a la Fundación y a Idipaz, el sello de calidad internacional **HRS4R** el 26 de febrero de 2021. Para la obtención del mismo, se realizó en una fase inicial, un proceso de definición e identificación de perfiles profesionales que nos permitió conocer la situación existente en Idipaz por medio de la opinión de todo el personal contratado.

2 **Identificación de las necesidades de personal y las herramientas disponibles**

De acuerdo con el proceso de implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) se comenzó con la detección de las necesidades de los investigadores y las posibles estrategias para llevarlas a cabo en los 40 principios del Charter & Code en los cuatro ámbitos de actuación que marca la estrategia:

- Aspectos éticos y profesionales
- Reclutamiento y selección
- Condiciones de trabajo
- Formación y desarrollo

INDICADORES

1 **Número de contrataciones de personal técnico o investigador realizadas**

2019: 123

2020: 144

2021: 179

2022: 245

2 **Número de profesionales estabilizados**

2019: 20

2020: 22

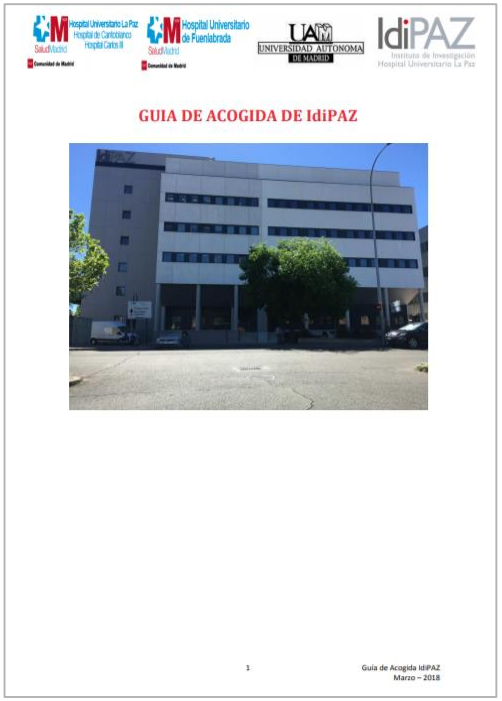
2021: 22

2022: 22

2. Los RRHH en el IdiPAZ

Guía de acogida

La FIBHULP dispone de una **guía de acogida** para dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones de la Fundación/Instituto en cualquiera de las categorías profesionales, así como residentes y visitantes. Difundida a través de la página web del IdiPAZ, y del propio departamento de Recursos Humanos, en esta guía se recoge la información necesaria para ayudar al personal en su incorporación laboral, ofreciendo nociones básicas de los servicios que proporciona el Instituto y de las personas que los gestionan para hacer más fácil su adaptación a su nuevo centro laboral.



INFORMACIÓN BÁSICA DISPONIBLE EN LA GUÍA DE ACOGIDA

Organigrama	Plataformas de apoyo	Áreas y grupos de investigación
Información de contacto y ubicación	Cuestiones informáticas	Jornada laboral
Vacaciones, fiestas y permisos	Riesgos laborales	Asistencia a congresos

2. Los RRHH en el IdiPAZ
Captación de recursos

Uno de los objetivos fundamentales del IdiPAZ es la **captación de recursos** para financiar las actividades científicas desarrolladas por los investigadores que forman parte del Instituto. Para ello, el IdiPAZ pone a disposición de los investigadores toda la información sobre las convocatorias de ayudas, tanto de organismos públicos como privados, a las que pueden concurrir.

En materia de RRHH se publican aquellas convocatorias nacionales, internacionales o propias del IdiPAZ orientadas a la contratación de personal nuevo, ya sea investigador, técnico o de gestión, o a la intensificación del personal asistencial para desarrollar actividades de investigación.

CONVOCATORIAS Y AYUDAS

NACIONALES E INTERNACIONALES

- Proyectos de investigación
- **Recursos humanos**
- Premios

PROPIAS DEL IdiPAZ

- **Ayudas para la intensificación de la actividad investigadora**
- Ayudas para proyectos de investigación

2. Los RRHH en el IdiPAZ
Aspectos éticos y buenas prácticas

A través del **Código de Ética y Buena Práctica Científica** y del **Código de Conducta** del IdiPAZ, se establecen los criterios éticos y de calidad que guían la actividad investigadora de sus profesionales. Así, todo el personal del IdiPAZ adopta el compromiso de estos código para desarrollar su actividad con la máxima garantía de calidad, ética, integridad, responsabilidad y profesionalidad.

La investigación realizada desde el IdiPAZ cumple con lo establecido en las normas éticas y legales aplicables y estará fundamentada en los siguientes principios generales en los que se basa el Código de Ética y Buena Práctica Científica, y en el Código de Conducta de la institución:

- Valores de los investigadores
- Supervisión del personal investigador en formación
- Formación del personal investigador
- Prácticas Éticas de Investigación con personas y animales
- Planificación de la investigación
- Realización de la investigación
- Comunicación de los resultados
- Revisión por expertos
- Derechos de Propiedad Intelectual y Explotación Comercial de los resultados de la Investigación
- Conflicto de intereses

2. Los RRHH en el IdiPAZ

Convenio Colectivo Marco de las Fundaciones de Investigación Biomédica

Las actuaciones laborales de la FIBHULP, se rigen por el **Convenio Colectivo Marco que establece y regula las condiciones de trabajo en las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud**, desde su entrada en vigor, el 22 de diciembre de 2020.

Dicho Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de las FIB y ha supuesto la creación de una Comisión Paritaria como organismo de vigilancia, control e interpretación y desarrollo del convenio y su cumplimiento,

- Clasificación profesional (grupos profesionales I-VI)
- Áreas funcionales: Investigación, científico-técnica y administración y gestión
- Categorías profesionales según área funcional y clasificación profesional
- Modalidades de contratación, criterios de selección, reclutamiento y movilidad
- Jornada de trabajo, teletrabajo, permisos excedencias,
- Sistema retributivo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Promoción de la igualdad y de protección ante la violencia de género
- Formación; propiedad industrial e intelectual
- Derechos de representación

2. Los RRHH en el IdiPAZ
Comisión de Igualdad y Diversidad

El 23 de Julio de 2019, se constituye la **Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación/IdiPAZ** con el objetivo de promocionar la igualdad de oportunidades en el Instituto, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favoreciera la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad. Para ello, el 14 de noviembre de 2019, aprobó el **I Plan de Igualdad y Diversidad del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz,** el cual ha sido objeto de revisión y adaptación a la nueva normativa vigente en la materia (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro) dando paso al **II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación**, de fecha 15 de diciembre de 2021, La Comisión de Igualdad y Diversidad trabaja para alcanzar una mayor y mejor integración de las mujeres en todos los ámbitos y actividades del IdiPAZ en condiciones de actividad plena, fomentando el talento y el desarrollo profesional y promoviendo la diversidad y el respeto a las diferencias en el Instituto con una cultura abierta e integradora.

ACTUACIONES DESARROLLADAS

- ✓ Puesta en marcha de la Comisión de Igualdad y Diversidad del IdiPAZ en julio de 2019
- ✓ Elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad (noviembre 2019)
- ✓ Revisión y adaptación a la nueva normativa vigente en la materia a través del II Plan de Igualdad y Diversidad (diciembre de 2021)
- ✓ Valoración de puestos, Análisis Salarial de Género y Registro Retributivo
- ✓ Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual, por razón de orientación sexual o discriminatorio y del Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Conflicto Interno, Violencia y Acoso

PRÓXIMAS ACTUACIONES

Seguimiento del II Plan de Igualdad y Diversidad con carácter anual

2. Los RRHH en el IdiPAZ
Formación

El **Plan de Formación y Divulgación Científica IdiPAZ 2022-2024**, incluye sus objetivos alineados con el Plan Estratégico de Investigación e Innovación vigente:

Planes de actuación
EJE 2. RECURSOS
Línea 2.1 Recursos Humanos

2.1.4 Plan de implantación de la estrategia Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)
Establecer medidas que fomenten el desarrollo de la estrategia HRS4R como una herramienta de mejora de la política de RRHH en IdiPAZ

Responsables		Fecha Inicio:	Fecha Fin:
	• Responsable de RRHH de la FIBHULP • Dirección de la FIBHULP • Comisión de trabajo HRS4R	Enero 2020	Diciembre 2024

Actividades

- Constituir un equipo de trabajo implicado en la obtención del sello de excelencia "HR Excellence in Research", en el marco de la Estrategia HRS4R.
- Emitir la carta de adhesión a la Comisión Europea con el compromiso de adoptar las recomendaciones propuestas en materia de RRHH, siguiendo la Carta Europea para Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (CHARTER & CODE).
- Realizar un análisis interno (GAP Analysis) de la situación actual de los recursos humanos de IdiPAZ, para conocer el grado de alineamiento con la estrategia HRS4R.
- En base al análisis interno, definir un Plan de Acción específico (Action Plan) orientado a aquellos aspectos del "Charter & Code" detectados en el análisis como puntos de mejora de la estrategia de RRHH:
- Definir, para cada acción contemplada en el Plan, los responsables, el cronograma y los indicadores de medida de los resultados de dicha acción.
- Difundir y comunicar, por los canales habituales de IdiPAZ, el Análisis Interno y el Plan de Acción definidos para la estrategia en RRHH.
- Tras la evaluación inicial por parte de la Comisión Europea, analizar los resultados obtenidos y adoptar las modificaciones requeridas por la Comisión para la obtención del sello de excelencia.
- Definir indicadores de seguimiento que permitan realizar una evaluación anual del cumplimiento del Plan de Acción, poniendo en marcha las acciones correctoras necesarias.
- En base a las evaluaciones anuales, adaptar el Plan de Acción para cumplir con los objetivos planteados por la Comisión Europea en el marco de evaluaciones externas posteriores.

Cuadro de mando: Hitos (H) e Indicadores de resultados (IR)

- **2.1.4. H.1 Elaboración del "GAP Analysis" de RRHH de IdiPAZ**
- **2.1.4. H.2 Elaboración del "Action Plan" de RRHH de IdiPAZ**
- **2.1.4. H.3 Obtención del sello de excelencia "HR Excellence in Research"**
- 2.1.4. IR.1 Número de acciones correctoras puestas en marcha en el marco del Plan de Acción
- 2.1.4. IR.2 Medida de los indicadores propuestos en el "Action Plan".

Planes de actuación
EJE 3. RELACIÓN E IMPACTO
Línea 3.1 Comunicación y divulgación

3.1.2 Plan de compromiso ético, profesional y de divulgación a la sociedad
Fortalecer el compromiso de los investigadores del IdiPAZ en el desarrollo de una investigación ética y responsable con los pacientes y en la divulgación de los resultados a la sociedad

Responsables			Fecha Inicio:	Fecha Fin:
	• Dirección Científica • Comunicación • Unidad de Divulgación de la Cultura Científica y la Innovación de IdiPAZ	• Subdirección Técnica • Documentalista • Dirección de innovación	Enero 2020	Diciembre 2024

Actividades

- Promover entre los investigadores el conocimiento, la difusión, el cumplimiento y el compromiso con las regulaciones y legislación relacionadas con: buenas prácticas de investigación, aspectos éticos, confidencialidad, protección de datos, propiedad intelectual y traslación, participación y co-creación y comunicación a agentes clave no científicos.
  - Recopilar todas las regulaciones relevantes en la página web.
  - Comunicar la información relevante a través de los canales habituales de difusión interna (boletines, intranet, correos electrónicos, etc.).
  - Organizar actividades de capacitación y actualización a través de talleres y cursos específicos sobre los aspectos mencionados.
- Aumentar la visibilidad de las actividades del IdiPAZ a través de los canales de comunicación externos habituales:
  - Actualizar con frecuencia los contenidos de la página web y mejorar la visibilidad de la web.
  - Promover el uso de plataformas de difusión científica por parte del personal del IdiPAZ.
- Difundir los resultados del IdiPAZ a la sociedad general y a los pacientes a través de actividades organizadas orientadas a dichos agentes:
  - Crear una Unidad de divulgación de cultura científica y de la innovación de IdiPAZ encargada de coordinar la difusión de los resultados a agentes clave no científicos.
  - Promover la participación en actividades de divulgación a la sociedad (semana de la ciencia, jornada de puertas abiertas, etc.).
  - Promover seminarios dedicados y otras actividades para la sociedad y los pacientes.

Cuadro de mando: Hitos (H) e Indicadores de resultados (IR)

- **3.1.2. H.1 Recopilación en la intranet de la normativa del IdiPAZ referente a buenas prácticas científicas, aspectos éticos, protección de datos, propiedad intelectual, etc.**
- **3.1.2. H2 Creación de la Unidad de divulgación de cultura científica y de la innovación de IdiPAZ**
- 3.1.2. IR.1 Número de actividades de capacitación organizadas sobre aspectos éticos y profesionales, incluidos talleres y cursos
- 3.1.2. IR.2 Número de actividades formativas sobre comunicación científica a sociedad civil
- 3.1.2. IR.3 Número de actividades formativas sobre Traslación e impacto en el SNS y la sociedad
- 3.1.2. IR.4 Número de actividades formativas sobre participación y co – creación
- 3.1.2. IR.5 Número de comunicaciones en medios sobre investigación e innovación
- 3.1.2. IR.6 Número de actividades de difusión organizadas para la sociedad y los pacientes (seminarios, jornadas de puertas abiertas, reuniones con asociaciones de pacientes, etc.)

2. Los RRHH en el IdiPAZ
Formación

El Plan de Formación y Divulgación Científica 2022-2026 va dirigido a los siguientes profesionales:

- Investigadores vinculados al Instituto y resto de recursos humanos del ámbito del Instituto
- Trabajadores de la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz.
- Residentes.
- Profesionales asistenciales con actividad investigadora.
- Personal docente.
- Grupos de investigación del Instituto.
- Personal de las unidades técnicas de apoyo (asistencial, administrativo y de soporte a la investigación).
- Investigadores en formación (R1 y R2).
- Investigadores postdoctorales y senior (R3-R4).
- Investigadores emergentes

PLAN DE FORMACIÓN

En la elaboración del Plan de Formación se contempla la oferta formativa de las entidades que conforman el Instituto. La Comisión de Formación de diPAZ se coordina con las Comisiones y las estructuras docentes existentes en los centros que integran el Instituto para garantizar la integración de la oferta formativa.

DETECCION DE NECESIDADES

Encuestas de detección de necesidades a realizar en el 4º trimestre del año previo

Entrevistas con Coordinadores de Áreas de Investigación, Directores de grupo y Responsables de los Servicios de Apoyo

Revisión de los objetivos estratégicos del Instituto

PROGRAMACIÓN FORMATIVA ANUAL

Acciones formativas orientadas al mantenimiento o a la mejora de competencias o actuaciones de los investigadores básicos o clínicos del Instituto

Basadas en los requerimientos de las necesidades detectadas

Divulgación a través de la web y por parte del coordinador de la Comisión de Formación

3. Objetivos del Plan de RRHH

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer al **personal investigador, técnico y de gestión del IdiPAZ** gracias a la implantación de una **política de RRHH excelente**, basada en la incentivación, en el reconocimiento del desempeño profesional y en el fomento de una carrera investigadora en la institución, favoreciendo la **atracción de talento y la estabilización** de los profesionales, a través de procesos de selección abiertos, transparentes y basados en méritos, tal y como se establece en los OTM-R, propugnados por el sello de HRS4R.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asegurar desde el IdiPAZ que los investigadores y la actividad que realizan se acogen a los **requerimientos éticos y profesionales** propios de su actividad, garantizando su **libertad, compromiso con la sociedad y responsabilidad**, y siguiendo las obligaciones contractuales, jurídicas y a las buenas prácticas de la institución.

2. Impulsar medidas homogéneas y estándares de **contratación y selección, abiertas, transparentes y basadas en méritos**, orientadas a todas las etapas investigadoras y perfiles profesionales, en el marco de las políticas europeas basadas en ***Open, Transparent and Merit - based Recruitment of Researchers (OTM-R),*** asegurando el **relevo generacional** y la **captación de talento**.

3. **Reconocer e incentivar el desempeño profesional** de los investigadores favoreciendo un **entorno y condiciones de trabajo adecuados y medidas de estabilidad** para todas las categorías profesionales, apostando por el **liderazgo paritario**.

4. Favorecer la **carrera investigadora** y el **desarrollo profesional** de los investigadores, facilitando el acceso a **orientación, consejo y apoyo** profesional y a formación adecuada en sus ámbitos de actividad, apostando por la incorporación de **grupos clínicos** y el **desarrollo de grupos emergentes**.

5. Alcanzar la **excelencia en la política de recursos humanos en investigación** de la institución en el marco de la estrategia europea **HRS4R**.

4. Ejes estratégicos

Se proponen los siguientes cinco ejes en línea con los objetivos estratégicos del Plan de RRHH y que formarán parte de la nueva estrategia del IdiPAZ para el periodo 2020-2024

Objetivo 1. Asegurar que los investigadores y la actividad que realizan se acogen a los requerimientos éticos y profesionales propios de su actividad, garantizando su libertad, compromiso con la sociedad y responsabilidad, y siguiendo las obligaciones contractuales, jurídicas y las buenas prácticas de la institución.

Objetivo 2. Impulsar medidas homogéneas y estándares de contratación y selección, abiertas, transparentes y basadas en méritos, orientadas a todas las etapas investigadoras y perfiles profesionales, en el marco de las políticas europeas basadas en *Open, Transparent and Merit - based Recruitment of Researchers (OTM-R).*

Objetivo 3. Reconocer e incentivar el desempeño profesional de los investigadores favoreciendo un entorno y condiciones de trabajo adecuados y medidas de estabilidad para todas las categorías profesionales, cumpliendo los requerimientos establecidos en el Convenio Colectivo y en el resto de legislación que es de aplicación.

Objetivo 4. Favorecer la carrera investigadora y el desarrollo profesional de los investigadores, facilitando el acceso a orientación, consejo y apoyo profesional y a formación adecuada en sus ámbitos de actividad, apostando por la incorporación de grupos clínicos y el desarrollo de grupos emergentes. Dicha carrera profesional se incluirá en el nuevo convenio colectivo que está en fase de negociación a fecha de marzo de 2023,

Objetivo 5. Alcanzar la excelencia en la política de recursos humanos en investigación de la institución en el marco de la estrategia europea HRS4R.

5. Planes de actuación

1. Aspectos éticos y profesionales

PLAN DE ACTUACIÓN:	Plan de compromiso ético, profesional y de divulgación a la sociedad			
Objetivos	Fortalecer el compromiso de los investigadores del IdiPAZ en el desarrollo de una investigación ética y responsable y en la divulgación de los resultados a la sociedad		Fecha Inicio:	Fecha Fin:
			Enero 2020	Diciembre 2024
Responsable	Responsable de RRHH; FIBHULP; Comunicación	Ámbito de aplicación	RRHH; Comunicación	

Acciones a Realizar

1. Promover entre los investigadores el conocimiento, la difusión, el cumplimiento y el compromiso con las regulaciones y legislación relacionadas con las buenas prácticas de investigación, los aspectos éticos, la confidencialidad, la protección de datos, la propiedad intelectual, etc.
    - Recopilar todas las regulaciones relevantes en la página web.
    - Comunicar la información relevante a través de los canales habituales de difusión interna (boletines, intranet, correos electrónicos, etc.).
    - Organizar actividades de capacitación y actualización a través de talleres y cursos específicos sobre los aspectos mencionados.
2. Aumentar la visibilidad de las actividades del IdiPAZ a través de los canales de comunicación externos habituales:
    - Actualizar con frecuencia los contenidos de la página web y mejorar la visibilidad de la web.
    - Promover el uso de plataformas de difusión científica por parte del personal del IdiPAZ.
3. Difundir los resultados del IdiPAZ a la sociedad general y a los pacientes a través de actividades organizadas orientadas a dichos agentes:
    - Promover la participación en actividades de divulgación a la sociedad (semana de la ciencia, jornada de puertas abiertas, etc.).
    - Promover seminarios dedicados y otras actividades para la sociedad y los pacientes.

Hitos e Indicadores de resultados

Hitos:	Indicadores de resultados:
• Recopilación de las regulaciones más relevantes en la intranet del IdiPAZ • Actualización contenidos página web • Promover la divulgación de resultados científicos a la sociedad y especialmente a sociedades de pacientes	• Número de actividades de capacitación organizadas sobre aspectos éticos y profesionales, incluidos talleres y cursos • Número de actividades de difusión organizadas para la sociedad y los pacientes (seminarios, jornadas de puertas abiertas, reuniones con asociaciones de pacientes, etc.)

5. Planes de actuación

PLAN DE ACTUACIÓN:	Plan de reclutamiento y selección abierto, transparente y basado en méritos			
Objetivos	Establecer medidas para que el procedimiento de reclutamiento y selección del IdiPAZ se base en modelos abiertos, transparentes y basados en méritos		Fecha Inicio: Enero 2020	Fecha Fin: Diciembre 2024
Responsable	Responsable de RRHH; FIBHULP	Ámbito de aplicación	RRHH	

Acciones a Realizar

1. Implementar un procedimiento de reclutamiento abierto, estandarizado, transparente y basado en méritos para la selección de nuevos investigadores, basado en la política europea OTM-R que asegure el relevo generacional y la captación de talento, y difundirlo a los investigadores y al personal del IdiPAZ a través de la página web.
2. Organizar sesiones formativas con los responsables de recursos humanos para la capacitación en dicho ámbito.
3. Definir un reglamento interno para la designación del Comité de Selección que contemple una representación de perfiles, competencias, disciplinas e igualdad de género balanceados, con experiencia adecuada en la evaluación de los candidatos.
4. Favorecer, en función de los recursos disponibles, el reclutamiento de investigadores en formación predoctorales y perfiles postdoctorales, considerándolos como perfiles de valor para la institución que aseguren el relevo generacional.
5. Definir un procedimiento para establecer el número de contratos de convocatorias de RRHH del ISCIII (M Servet, S Borrell, etc.) que se co-financian desde IdiPAZ, así como los criterios de selección de los candidatos.
6. Promover el uso de la plataforma y servicios facilitados por EURAXESS para aumentar la visibilidad de los anuncios de trabajo del IdiPAZ y la captación de talento tanto nacional como internacional:
   - Establecer una interlocución frecuente con los puntos de contacto de EURAXESS para estar al tanto de las novedades en relación a las políticas y estrategias europeas de reclutamiento y selección de RRHH de investigación.
   - Publicar periódicamente los anuncios de trabajo de IdiPAZ en el portal web EURAXESS.

Hitos e Indicadores de resultados

Hitos:	Indicadores de resultados:
• Política de OTM-R del IdiPAZ • Documentos relativos a la política de OTM-R en la página web (en español e inglés) • Reglamento interno de designación del Comité de Selección	• Número de cursos de capacitación sobre OTM-R para el personal del IdiPAZ involucrado en el proceso de reclutamiento y selección • Número de investigadores en etapa temprana reclutados • Número de postdoctorales reclutados y mantenidos durante el período • Número de ofertas del IdiPAZ publicadas en el portal de EURAXESS

5. Planes de actuación

PLAN DE ACTUACIÓN:	Plan de incentivación y de mejora de las condiciones de la actividad investigadora			
Objetivos	Establecer medidas internas para favorecer las condiciones y el ambiente laboral de los trabajadores del IdiPAZ y su estabilización en la institución		Fecha Inicio: Enero 2020	Fecha Fin: Diciembre 2024
Responsable	Responsable de RRHH; FIBHULP	Ámbito de aplicación	RRHH	

Acciones a Realizar

1. Promover acciones internas para proporcionar a los RRHH del IdiPAZ condiciones de trabajo óptimas:
   - Establecer condiciones de trabajo estándares y óptimas para todos los empleados y categorías profesionales de la institución.
   - Establecer recursos técnicos específicos para espacios, equipamientos e infraestructuras.
2. Favorecer un entorno de investigación internacional que favorezca la presencia de investigadores extranjeros:
   - Disponer de la información relevante en inglés para ayudar y asesorar a los investigadores internacionales.
   - Alentar a los investigadores extranjeros a optar por las candidaturas de empleo en el marco de la nueva política OTM-R desarrollada.
3. Favorecer la participación de los investigadores en la operativa de los procedimientos internos del IdiPAZ y en la toma de decisiones:
   - Establecer un sistema rotatorio de participación de jóvenes investigadores (predoctorales y postdoctorales junior) en el Comité Científico Interno, asegurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Apoyar desde la unidad de gestión de la FIBHULP a los líderes de los grupos de investigación en las tareas gestión económica y de investigación desarrollada:
   - Establecer un procedimiento estándar para ayudar a los líderes de investigación en dichas tareas de gestión.
5. Favorecer, en función de los recursos disponibles, la estabilización de los investigadores en el marco del plan de desarrollo profesional de la institución.

Hitos e Indicadores de resultados

Hitos:	Indicadores de resultados:
• Presupuesto específico para espacios, equipamiento e infraestructuras • Nuevos espacios, equipos y/o infraestructuras habilitados para la investigación • Versiones en inglés de documentación relevante • Procedimiento de apoyo y supervisión a los líderes de grupo en las tareas de gestión • Medidas de estabilización del personal del IdiPAZ	• Número de investigadores internacionales visitantes • Número de candidatos extranjeros para convocatorias del IdiPAZ • Número de investigadores jóvenes en el Comité Científico Interno • Número de investigadores estabilizados • % de mujeres en el Comité Científico Interno

5. Planes de actuación

PLAN DE ACTUACIÓN:	Plan de reconocimiento de la investigación y de desarrollo de la carrera profesional			
Objetivos	Definir una estrategia de desarrollo profesional, apostando por la implantación de una carrera investigadora en IdiPAZ		Fecha Inicio:	Fecha Fin:
			Enero 2020	Diciembre 2024
Responsable	Responsable de RRHH; Dirección Científica. FIBHULP	Ámbito de aplicación	RRHH	

Acciones a Realizar

1. Definir e implementar sistemas de evaluación y valoración del rendimiento profesional con el apoyo del Comité Científico Externo, que valoren el desempeño en términos de resultados y otras consideraciones (trayectoria académica, antigüedad, publicaciones, patentes, docencia, formación, colaboraciones, movilidad, actividades de sensibilización pública, etc.), apostando por la incorporación y desarrollo de los grupos clínicos y de los grupos emergentes.
2. Adoptar medidas que favorezcan la movilidad de los profesionales, impulsando las estancias en otros países o regiones, a otros contextos de investigación (públicos o privados), así como cambios de disciplina o ámbito de investigación.
3. Establecer normas claras y directrices para el desarrollo profesional de los investigadores especificando duración máxima y objetivos, con el fin de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para que desarrollen una carrera investigadora a largo plazo en el IdiPAZ.
4. Comunicar y difundir mediante los canales de comunicación y difusión habituales, las medidas contempladas entre todos los investigadores, para que conozcan las oportunidades de desarrollo de su carrera investigadora.
5. Establecer la figura de mentor o supervisor que proporcione apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores en cualquier etapa de su carrera investigadora.
6. Motivar, entre los investigadores senior, que adquieran un rol multifacético, no solo como supervisores, mentores y asesores de la carrera investigadora, sino como líderes, coordinadores de proyectos, gerentes y comunicadores científicos, de forma que asuman responsabilidades que les permitan adoptar cada vez más funciones de liderazgo y gestión dentro del IdiPAZ.
7. Consolidar y difundir el uso del buzón de sugerencias y encuestas para que los investigadores puedan plantear sus inquietudes y necesidades de carrera y/o formativas, con el propósito de mejorar y ofrecer el apoyo necesario a sus necesidades.

Hitos e Indicadores de resultados

Hitos:	Indicadores de resultados:
• Definición e implantación sistema de evaluación de rendimiento profesional • Normas y directrices para el desarrollo profesional y el plan de carrera del IdiPAZ • Consolidación y profesionalización del uso del buzón de sugerencias y de las encuestas	• Número de grupos clínicos y emergentes evaluados • Número de investigadores que han realizado estancias fuera • Número de horas docentes impartidas por los investigadores • Número de sugerencias recibidas y resueltas • Número de mentores/supervisores nombrados • Número de actividades de mentoring realizadas

5. Planes de actuación

PLAN DE ACTUACIÓN:	Plan de implantación de la estrategia Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)			
Objetivos	Establecer medidas que fomenten el desarrollo de la estrategia HRS4R como una herramienta de mejora de la política de RRHH en IdiPAZ		Fecha Inicio:	Fecha Fin:
			Enero 2020	Diciembre 2024
Responsable	Responsable de RRHH; FIBHULP	Ámbito de aplicación	RRHH	

Acciones a Realizar

1. Constituir un equipo de trabajo implicado en el proceso de implantación del Plan de Acción del sello de excelencia "HR Excellence in Research", en el marco de la Estrategia HRS4R.
2. Definir un protocolo para la adecuación de los procesos de selección a la normativa de contratación a OTM-R
3. Realizar un calendario de seminarios relativos a la estrategia HRS4R dirigido a todo el personal de Idipaz
4. Aprobar un reglamento de funcionamiento y constitución del Comité de Selección
5. Definir, para cada acción contemplada en el Plan de Acción, los responsables, el cronograma y los indicadores de medida de los resultados de dicha acción.
6. Difundir y comunicar, por los canales habituales de IdiPAZ, el Plan de Acción definidos para la estrategia en RRHH.
7. Definir indicadores de seguimiento que permitan realizar una evaluación anual del cumplimiento del Plan de Acción, poniendo en marcha las acciones correctoras necesarias.
8. En base a las evaluaciones anuales, adaptar el Plan de Acción para cumplir con los objetivos planteados por la Comisión Europea en el marco de evaluaciones externas posteriores.

Hitos e Indicadores de resultados

Hitos:	Indicadores de resultados:
• Elaboración del protocolo de proceso de selección conforme OTM-R • Elaboración del Reglamento del Comité de Selección • Mantenimiento del sello de excelencia "HR Excellence in Research"	• Número de acciones correctoras puestas en marcha en el marco del Plan • Medida de los indicadores propuestos en el "Action Plan"