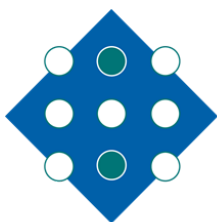


Plan de recursos humanos 2021-2024



Institut
d'Investigació Sanitària
Illes Balears

IdISBa

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
V.1	Aprobación inicial en reunión del Patronato del IdISBa	3.11.2021
V.2	Actualización periodo ejecución indicadores, actualización objetivo 1.1.4, 1.1.10 y 2.2.1.	09.10.2023

Índice

1. Introducción	1
2. Objetivo del plan de recursos humanos.....	2
3. Análisis	3
3.1. Análisis externo	3
3.2. Análisis interno	10
4. Análisis DAFO	19
5. Plan de acción	20
5.1. Objetivo estratégico 1: Transparencia organizativa, excelencia de RR. HH. .	20
5.2. Objetivo estratégico 2: Captación de talento y retención de profesionales....	24
5.3. Objetivo estratégico 3: Desarrollo profesional.....	27
5.4. Objetivo estratégico 4: Igualdad, liderazgo femenino.....	29
5.5. Cuadro resumen del plan de acción	31
5.6. Cronograma.....	35

1. Introducció

El Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa) nace de la asociación y colaboración entre los diferentes centros que desarrollan actividades de investigación biosanitaria y biomédica de las Illes Balears. El IdISBa está formado por un convenio de colaboración entre la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, la Consejería de Salud de las Illes Balears, el Servicio de Salud de las Illes Balears —Hospital Universitario Son Espases, Hospital Universitario Son Llàtzer y la Gerencia de Atención Primaria de Mallorca—, la Universidad de las Illes Balears y la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears.



El IdISBa cumple con el modelo de instituto de investigación sanitaria desarrollado en el Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de institutos. Este real decreto tiene como finalidad fomentar la asociación a los hospitales del Servicio Nacional de Salud (SNS), de las universidades, organismos públicos de investigación y otros centros públicos o privados de investigación, a los efectos de constituir institutos de investigación multidisciplinarios y conformados por distintas instituciones que contribuyan a fundamentar científicamente los programas y políticas del SNS, potenciando preferentemente la investigación traslacional.

El 24 de enero de 2019, el Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears recibe la acreditación del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Su obtención sitúa al IdISBa en el mapa de los centros de excelencia en investigación en salud del Estado. La acreditación como instituto de investigación sanitaria es un reconocimiento de excelencia en investigación en salud del Estado. Esta acreditación es un reconocimiento de excelencia de los resultados científicos y de los retornos beneficiosos en el ámbito asistencial, social y económico de la investigación.

El IdISBa tiene la misión de impulsar, promover, ejecutar y gestionar la generación de conocimiento y su traslación asistencial, a través de sinergias entre grupos de investigación básica y clínica, y con el fin de una mejora en la salud de la ciudadanía. El Instituto tiene como visión crecer y posicionar al Instituto en la excelencia y el rigor científico, incentivando los grupos de investigación con liderazgo internacional, y capacitándolos para la captación de recursos públicos y privados, para finalmente generar y transferir el conocimiento a la práctica asistencia y tejido industrial. Se contará para ello con una sólida dirección científica, así como órganos de asesoramiento y comités consultivos, que articularán la política científica del Instituto.

Para dar cumplimiento a estos fines, una de las actuaciones previstas en el *Plan Estratégico 2021-2024* es la de actualizar todos los planes y procesos de gestión del Instituto, así como la preparación de la futura reacreditación por parte del ISCIII, siempre cumpliendo con los requisitos establecidos en la *Guía técnica de acreditaciones de institutos de investigación biomédica o sanitaria*, publicada por el ISCIII el 12 de abril de 2019. Uno de los requisitos establecidos en la guía es la existencia en la propia institución de un plan de recursos humanos.

2. Objetivo del plan de recursos humanos

El presente documento define las políticas de recursos humanos (RR. HH.) de la institución, así como los objetivos y líneas estratégicas del área en los próximos 4 años. Estos objetivos, como no puede ser de otra manera, se enmarcan dentro de los objetivos definidos en el *Plan Estratégico 2021-2024* que en sí mismo contiene un eje estratégico específico referido al capital humano IdISBa.

En este documento se han tenido en cuenta todos los indicadores y recomendaciones relativos al área de RR. HH. a los que se refiere el ISCIII en su guía de acreditación y en la *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*.

Es esencial para el IdISBa orientar sus políticas y acciones a estas recomendaciones de cara a garantizar la excelencia en el área de personas y, así, poder lograr ser una institución que cumple con los estándares de calidad y excelencia en este ámbito, con clara vocación de compromiso por el avance en temas como la captación de talento, retención de profesionales y fomento de un desarrollo profesional específico por áreas, categorías y liderazgo femenino; aspectos que de manera inequívoca revierten de manera directa en la calidad del ámbito de la investigación y en los resultados derivados de esta.

3. Anàlisis

3.1. Anàlisis externo

En materia normativa que afecta al IdISBa desde el punto de vista de RR. HH., tenemos las siguientes normativas:

Normativa de ámbito estatal

- Constitución Española de 1978 (art. 34).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 4/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones (LF).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Fundaciones de competencia estatal.
- Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.
- Plan de choque por la Ciencia y la Innovación, del Ministerio de Ciencia e Innovación, coloca la ciencia, la I+D+I y el talento en el centro de la estrategia de la recuperación tras una década de recortes y ausencias de reformas y ausencias de reforma. Este plan contribuye a que la ciencia y la innovación lideren las soluciones a la crisis de la COVID-19 pero también posibilita que se generen industrias y empresas competitivas de alto valor añadido.

Normativa de ámbito autonómico

- Artículo 30.33 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears (aprobado por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero), mediante el cual la comunidad autónoma de las Illes Balears tiene competencia exclusiva en materia de fundaciones que desarrollen principalmente sus funciones en el territorio de las Illes Balears.
- Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Decreto 61/2007, de 18 de mayo, de regulación del Registro Único de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de organización del ejercicio del protectorado.
- Decreto 26/2019, de 4 de septiembre, de la presidenta de las Illes Balears, por el cual se confiere a las Consejerías el ejercicio del protectorado de las fundaciones en el ámbito de las Illes Balears.
- Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del personal Investigador Laboral al servicio de los Institutos de Investigación Sanitaria de las Illes Balears.

Normativa propia del IdISBa

- I Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears.

Ámbito internacional

Dentro del ámbito internacional debemos hablar de la estrategia de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación (*Human Resources Strategy for Researchers*) de la Comisión Europea.

La Excelencia en Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) contempla los derechos y responsabilidades de los investigadores e investigadoras, así como los de sus empleadores, contribuyendo a la creación de un mercado laboral atractivo para los intereses de la comunidad científica, que goza de plena transparencia y que les permite desarrollar sus carreras científicas en un ambiente motivador. Esta estrategia da apoyo a las instituciones de investigación y a las entidades financiadoras en la implementación de los principios de la Carta Europea del Investigador (*European Charter of Researchers*) y el Código de Conducta para la Contratación (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).

El IdISBa se encuentra adherido a la estrategia HRS4R de la Comisión Europea desde agosto de 2015.

La Carta Europea del Investigador (*European Charter of Researchers*)

Elaborada en 2005 por la Comisión Europea, la Carta Europea del Investigador se centra en recoger las responsabilidades y los derechos del personal investigador, sus empleadores y las entidades de financiación.

Este documento reúne una serie de principios y exigencias generales que especifican el papel, las responsabilidades y los derechos de investigadoras e investigadores y de las entidades que emplean o financian personal de investigación.

El objetivo de la Carta Europea es garantizar que la naturaleza de la relación entre el personal investigador y los financiadores o empleadores propicie la generación, transferencia, distribución y difusión de conocimientos y avances tecnológicos, así como el desarrollo profesional de investigadores e investigadoras. Asimismo, se reconoce el valor de todas las formas de movilidad como medio para ampliar su desarrollo profesional. En este sentido, la Carta constituye un marco dentro del que se invita a investigadores, financiadores y empleadores a actuar con responsabilidad y profesionalidad en su entorno de trabajo y a darse el necesario reconocimiento mutuo.

La Carta tiene como destinatarios a todos los investigadores e investigadoras de la Unión Europea en cualquier etapa de sus carreras, y cubre todos los campos de la investigación en los sectores públicos y privados con independencia de la naturaleza de la designación o el puesto, la personalidad jurídica del empleador o el tipo de organización o centro en que se realiza el trabajo. La Carta tiene en cuenta el papel múltiple del personal de investigación, que no solo son designados para llevar a cabo investigación o realizar actividades de desarrollo, sino que también participan en labores de supervisión, tutoría, gestión y administración.

Asimismo, esta Carta parte de la premisa de que tanto investigadoras e investigadores como los organismos que los emplean o financian tienen la ineludible obligación de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales y regionales. En los casos en que el personal de investigación disfrute de una situación y derechos que en determinados aspectos sean más favorables que los previstos en la Carta, estos no deben invocarse en detrimento de la situación y los derechos ya adquiridos. Tanto el personal investigador como los financiadores y empleadores que suscriban la Carta estarán también respetando los derechos y principios fundamentales reconocidos por la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) – EURAXESS

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) establece las siguientes cuatro etapas de la carrera investigadora que corresponden con el itinerario de la carrera profesional de EURAXESS, propuesta por la Comisión Europea:

R1. First Stage Researcher — Personal investigador en formación

Personal investigador de la primera etapa. Individuos que realizan investigación bajo supervisión en universidades, institutos de investigación o industria, entre los que se incluyen estudiantes de doctorado.

COMPETENCIAS NECESARIAS

- Llevar a cabo investigaciones bajo supervisión.
- Tener la ambición de desarrollar conocimiento de metodologías de investigación y disciplina.
- Demostrar una buena comprensión de un campo de estudio.
- Demostrar la capacidad de producir datos bajo supervisión.
- Ser capaz de análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas complejas.
- Ser capaz de explicar el resultado de la investigación (y su valor) a colegas de investigación.

COMPETENCIAS DESEABLES

- Desarrollar habilidades integradas de lenguaje, comunicación y ambiente, especialmente en un contexto internacional.

R2. Etapa posdoctoral júnior

Personal investigador reconocido. Doctores y doctoras que aún no han establecido un nivel significativo de independencia o investigadores con un nivel equivalente de experiencia y competencial.

COMPETENCIAS NECESARIAS

- Ha demostrado una comprensión sistemática de un campo de estudio y el dominio de la investigación asociada con ese campo.
- Ha demostrado la capacidad de concebir, diseñar, implementar y adaptar un programa sustancial de investigación con integridad.
- Ha hecho una contribución a través de la investigación original que amplía la frontera o aplicación. Esto podría merecer una publicación o patente nacional o internacional arbitrada.
- Demuestra análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- Puede comunicarse con sus pares compañeros: ser capaz de explicar el resultado de su investigación (y su valor) a la comunidad investigadora.
- Se responsabiliza y maneja su propia progresión profesional, establece objetivos profesionales realistas y alcanzables, identifica y desarrolla formas de mejorar la empleabilidad.
- Coautor de artículos en talleres y conferencias.

COMPETENCIAS DESEABLES

- Entiende la agenda de la industria y otros sectores de empleo relacionados.
- Comprende el valor de su trabajo de investigación en el contexto de productos y servicios de la industria y otros sectores de empleo relacionados.
- Puede comunicarse con la comunidad, y con la sociedad en general, sobre sus áreas de experiencia.
- Se puede esperar que promueva, en contextos profesionales, el avance tecnológico, social o cultural en una sociedad basada en el conocimiento.
- Puede ser mentor de investigadores de la primera etapa, ayudándoles a obtener más eficacia y éxito en su trayectoria de I+D.

R3. Established Researcher — Etapa posdoctoral sénior

Personal investigador establecido. Investigadoras e investigadores que desarrollan una carrera independiente.

COMPETENCIAS NECESARIAS

- Tiene una reputación establecida basada en la excelencia de la investigación en su campo.
- Contribuye positivamente al desarrollo del conocimiento, la investigación y el desarrollo a través de cooperaciones y colaboraciones.
- Identifica problemas de investigación y oportunidades dentro de su área de especialización.
- Identifica metodologías y enfoques de investigación apropiados.
- Realiza investigaciones de forma independiente, lo que hace avanzar una agenda de investigación.
- Puede liderar la ejecución de proyectos colaborativos de investigación en cooperación con colegas y socios del proyecto.
- Publica documentos como autor principal, organiza talleres o sesiones de conferencias.

COMPETENCIAS DESEABLES

- Establece relaciones de colaboración con grupos relevantes de investigación o desarrollo de la industria.
- Comunica su investigación de manera efectiva a la comunidad investigadora y a la sociedad en general.
- Innova en su enfoque de la investigación.
- Puede formar consorcios de investigación y obtener fondos de investigación / presupuestos / recursos de organismos de investigación o industria.
- Se compromete con el desarrollo profesional de su propia carrera y actúa como mentor para otros.

R4. Leading Researcher — Investigador/a principal (IP)

Personal investigador que lidera su área o línea de investigación o un campo de conocimiento. Esta categoría incluye al líder del equipo de un grupo de investigación consolidado.

COMPETENCIAS NECESARIAS

- Tiene una reputación internacional basada en la excelencia de la investigación su campo.
- Demuestra juicio crítico en la identificación y ejecución de actividades de investigación.
- Hace una contribución sustancial (avances) a su campo de investigación o abarca múltiples áreas.
- Desarrolla una visión estratégica sobre el futuro del campo de la investigación.
- Reconoce las implicaciones y aplicaciones más amplias de su investigación.
- Publica y presenta documentos y libros influyentes, sirve en comités de organización de talleres y conferencias y brinda charlas invitadas.

COMPETENCIAS DESEABLES

- Es una persona experta en gestión y proyectos de investigación líderes.
- Es una persona experta en la gestión y el desarrollo de los demás.
- Tiene un historial comprobado en asegurar fondos de investigación / presupuestos / recursos significativos.
- Más allá de la formación de equipos y la colaboración, se centra en la planificación a largo plazo del equipo (p. ej.: trayectorias profesionales para los investigadores y obtención de fondos para los puestos del equipo).
- Se comunica excelentemente y es *networker* tanto dentro como fuera de la comunidad de investigación.
- Es capaz de crear un ambiente innovador y creativo para la investigación.
- Actúa como un modelo de rol de desarrollo profesional para otros

3.2. Análisis interno

El Departamento de RR. HH. del IdISBa tiene como objetivo principal la captación y reclutamiento de capital humano investigador altamente cualificado y competitivo que permita desarrollar una carrera investigadora estable, así como de capital humano técnico y de gestión de excelencia que ofrezca servicios de apoyo a los investigadores e investigadoras en el desempeño de su labor profesional.

Así pues, una de las principales funciones del Área de RR. HH. es promover la captación de recursos humanos en investigación y áreas de apoyo, fomentar la consolidación y estabilización profesional de este capital humano, así como la tutela y acompañamiento y orientación en temas normativos, y el avance en el desarrollo profesional de las personas que integran la institución.

Tal y como se reflejan en la web del IdISBa, las principales funciones del Departamento de RR. HH. son las siguientes:

- Definir y aplicar la política laboral de la entidad.
- Dar solución a las peticiones e informaciones del personal propio.
- Tramitar y gestionar los procesos humanos (permisos, licencias, vacaciones, pluriempleo, etc.).
- Gestionar todo tipo de contratación de recursos humanos, tanto alta de nuevo personal como renovación del existente.
- Gestionar incidencias, consultas o trámites laborales.
- Controlar y archivar la documentación relacionada con el Área de Recursos Humanos.
- Realizar las convocatorias de selección de personal.
- Tramitar las solicitudes de contratación pertinentes frente a terceros y organismos.
- Coordinar actividades empresariales con los diversos centros y organismos en los que la Fundación desarrolla su investigación.
- Apoyar al Departamento de Proyectos Competitivos y al de Proyectos No Competitivos.
- Preparación presupuestaria relativa a los costes de personal.
- Seguimiento, vigilancia y medidas de corrección relacionadas con la protección de riesgos laborales.
- Apoyo en la implementación del plan de igualdad y atención a la diversidad.

El IdISBa ha experimentado un importante crecimiento a nivel de personal, tanto desde el punto de vista de profesionales contratados por la institución, como por profesionales adscritos

al Instituto como integrantes de algunos de nuestros grupos de investigación. Este crecimiento de personal se ve reflejado en las siguientes tablas de los años 2017, 2018 y 2019:

Personal IdISBa 2017	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	2	0	2
Personal de administración y gestión	9	10	19
Personal técnico de plataforma	7	8	15
Personal investigador	328	353	681
▪ Área Bioingeniería y Cirugía Experimental	51	33	84
▪ Área Epidemiología Clínica y Salud Pública	42	49	91
▪ Área Enfermedades Infecciosas e Inmunológicas	44	50	94
▪ Área Enfermedades Metabólicas y Nutrición	32	43	75
▪ Área Enfermedades Respiratorias y Cardiovasculares	62	51	113
▪ Área Neurociencias	53	63	116
▪ Área Oncohematología	44	64	108
TOTAL (personal contratado y adscrito)	346	371	717

Personal IdISBa 2018	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	2	0	2
Personal de administración y gestión	10	10	20
Personal técnico de plataforma	7	8	15
Personal investigador	360	399	759
▪ Área Bioingeniería y Cirugía Experimental	59	30	89
▪ Área Epidemiología Clínica y Salud Pública	61	83	144
▪ Área Enfermedades Infecciosas e Inmunológicas	39	49	88
▪ Área Enfermedades Metabólicas y Nutrición	38	50	88
▪ Área Enfermedades Respiratorias y Cardiovasculares	63	54	117
▪ Área Neurociencias	51	61	112
▪ Área Oncohematología	49	72	121
TOTAL (personal contratado y adscrito)	379	417	796

Personal IdISBa 2019	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	2	0	2
Personal de administración y gestión	9	14	23
Personal técnico de plataforma	8	7	15
Personal investigador	369	408	777
▪ Área Bioingeniería y Cirugía Experimental	66	25	91
▪ Área Epidemiología Clínica y Salud Pública	60	85	145
▪ Área Enfermedades Infecciosas e Inmunológicas	41	56	97
▪ Área Enfermedades Metabólicas y Nutrición	35	53	88
▪ Área Enfermedades Respiratorias y Cardiovasculares	61	54	115
▪ Área Neurociencias	56	58	114
▪ Área Oncohematología	46	64	110
TOTAL (personal contratado y adscrito)	388	429	817

Actualmente el IdISBa tiene dos grandes bloques de personal: adscrito sin relación laboral con el IdISBa, pero que sí se encuentra dentro de los grupos de investigación del Instituto, y el personal contratado por el propio IdISBa:

Personal de estructura

Es el personal que se encuentra contratado bajo la modalidad de personal fijo o indefinido e interinidad. Este personal se encuentra incluido dentro de la *Relación de puestos de trabajo* (RPT), la cual actúa como instrumento técnico con la que se ordenan los recursos humanos para la prestación de servicios de forma eficaz y donde se establecen los requisitos para la ocupación de cada puesto de trabajo.

Dentro de este bloque se incluyen puestos de trabajo de personal investigador, técnico y de gestión. Para poder acceder a dichos puestos de trabajo, el procedimiento de selección es el establecido para el sector público, es decir, mediante aprobación de oferta pública de empleo (OPE) y mediante los sistemas de acceso: oposición, concurso oposición y concurso.

No obstante, al personal investigador, además de estos sistemas, también le será de aplicación lo establecido en el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears, por el cual el IdISBa puede determinar en la OEP qué puestos de trabajo de categoría

de investigador titular podrán ir por el procedimiento de estabilización recogido en dicho decreto. Esto consistirá en que los investigadores e investigadoras que hayan realizado un Ramón y Cajal y hayan obtenido la calificación de I3 o bien un Miguel Servet y hayan superado su evaluación y obtenido el Miguel Servet II podrán ser estabilizados como personal investigador titular mediante la contratación laboral indefinida.

Personal no de estructura

Es el personal temporal contratado por el IdISBa con cargo a proyectos competitivos (internacionales, nacionales, autonómicos o propios del Instituto) y el personal con cargo a fondos privados.

El personal que se contrate por el IdISBa mediante proyectos competitivos estará sujeto a las condiciones establecidas en la convocatoria de dicho proyecto competitivo, tanto en el procedimiento de selección, como en la modalidad contractual y las retribuciones.

El personal contratado con cargo a fondos privados se encontrará sujeto a la convocatoria pública que publique el IdISBa, en la cual se harán constar el sistema de acceso —concurso, normalmente—, funciones que realizar, requisitos de acceso, modalidad contractual, retribuciones y el baremo de méritos.

Herramientas de reclutamiento

Los procesos de selección y contratación del personal del IdISBa se rigen por una serie de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al empleo para todos, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y con respecto a las normas nacionales e internacionales en la materia y, específicamente, en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C). También consideramos que los principios de la C&C son aplicables al reclutamiento y contratación de todo el personal del centro independientemente de su categoría profesional, incluido personal de investigación, personal técnico y personal en el área de gestión y servicios.

Para ello, debemos tener en cuenta la *Open, Transparent and Merit-based Recruitment* (OTM-R), como conjunto de herramientas para implementar prácticas de reclutamiento que impliquen una contratación abierta, transparente y basada en el mérito dentro de las organizaciones que realizan investigación; todo ello se encuentra altamente vinculado a la C&C.

Los cinco principios que inspiran el sistema de reclutamiento son:

Publicidad

Las ofertas de empleo y las bases de selección se publican en el sitio web del IdISBa y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional (como EURAXESS, I+D+i Madrid Ciencia y Tecnología), según cada caso. La oferta publicada debe indicar el detalle de los conocimientos y habilidades que se requieren para el puesto, el contenido de las principales funciones que realizar, los requisitos obligatorios y los valorables, así como la fecha de cierre de la oferta. Las ofertas se deberán publicar en español, catalán e inglés.

Transparencia

Las ofertas definirán los requisitos de acceso, los aspectos que se valoran y su ponderación.

Igualdad

La convocatoria debe garantizar que nadie esté excluido, excepto por no cumplir con los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Toda candidatura que cumpla con el mínimo será evaluada, sin discriminar a nadie por razón de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, estatus social o económico.

Mérito y habilidad

La selección debe basarse en la evaluación del currículum o a través de un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas o la realización, en su caso, de pruebas técnicas o psicotécnicas, o cualquier otro sistema que asegure la objetividad y la racionalidad del proceso. Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas del CV no serán penalizadas, sino consideradas como parte de la evolución del personal investigador hacia una carrera profesional multidimensional.

Profesionalidad e imparcialidad en el procedimiento

La comisión de selección estará compuesta por profesionales del área de gestión de la investigación y por profesionales de la ciencia o personal técnico de los diferentes departamentos y áreas, asegurando que no haya conflicto de intereses con las candidaturas que se admitan en el proceso de selección.

Carrera profesional

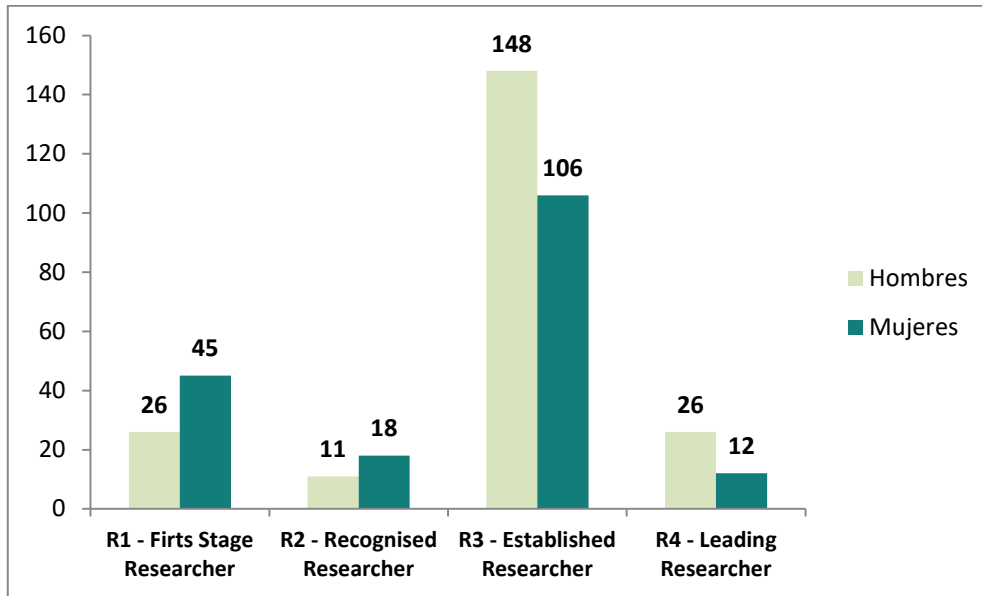
Para la aplicación de la carrera profesional de todo el personal del IdISBa se deberá tener en cuenta, además de lo establecido en la normativa estatal y autonómica, el I Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears y, en concreto para el personal investigador, el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears.

Carrera profesional investigadora

La carrera investigadora para los investigadores e investigadoras del IdISBa con dedicación a la investigación sanitaria se define en etapas y categorías asociadas a dichas etapas. A continuación, se muestra un esquema con la correspondencia de los perfiles investigadores de EURAXESS con la del Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y la clasificación del Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears:

ETAPAS EURAXESS	CATEGORIAS IdISBa	
	Decreto de carrera	Convenio colectivo
R1. Etapa predoctoral / formación	Personal investigador en formación	Grupo A, nivel 2
R2. Etapa posdoctoral júnior	Personal investigador posdoctoral	Grupo A, nivel 1, a)
R3. Etapa posdoctoral sénior	Personal investigador asociado	Grupo A, nivel 1, b)
R4. Etapa sénior / Investigador principal	Personal investigador titular	Grupo A, nivel 1, c)
	Profesor o profesora de investigación	Grupo A, nivel 1, d)

Teniendo en cuenta la clasificación de etapa de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4), se puede clasificar el personal investigador contratado y adscrito del IdISBa del ejercicio 2019 de la siguiente forma:



Por tanto, en conjunto con EURAXESS, el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y la clasificación del Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, la carrera investigadora en el IdISBa sigue el siguiente esquema:



Carrera profesional de la investigación clínica

El IdISBa, en su plantilla de personal investigador, no cuenta con investigadoras o investigadores clínicos o asistenciales ya que el personal clínico está contratado por las instituciones sanitarias que constituyen el IdISBa; por lo que este personal es adscrito a la institución.

Actualmente el Instituto tiene en activo un programa Río Hortega y Juan Rodés del Instituto de Salud Carlos III, los cuales se están llevando a cabo por personal investigador clínico contratado por el Hospital Universitario Son Espases.

Uno de los grandes objetivos del IdISBa es conseguir incrementar la investigación clínica y, para ello, debe trabajar con los hospitales que forman el IdISBa a fin de que se aprueben programas, medidas o sistemas para que el personal clínico de las instituciones sanitarias pueda dedicar parte de su jornada a la investigación sanitaria.

En este sentido, el IdISBa cuenta con el Programa de Intensificación Ramón Llull. Este programa de intensificación permite a las investigadoras e investigadores con actividad clínica-asistencial ser liberados de un porcentaje de jornadas laborales y así pueden dedicarse a actividades de investigación.

Esta intensificación supone que las y los profesionales seleccionados puedan compaginar mejor sus labores asistenciales con las labores investigadoras, por lo que, de manera parcial, serán liberados de su labor asistencial para poder dedicar así este tiempo en actividades de investigación.

El programa de intensificación Ramón Llull presenta tres modalidades:

1	Intensificación de la actividad investigadora en Atención Primaria.
2	Intensificación de la actividad investigadora en Atención Hospitalaria y de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears.
3	Intensificación de la actividad investigadora en el ámbito de enfermería y fisioterapia.

Otras políticas de recursos humanos

Igualdad de género y diversidad

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo o de género se constituyen como derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. La incorporación de políticas de igualdad entre diferentes géneros en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, integradoras y respetuosas con la diversidad, con lo que se contribuye así a erradicar situaciones de discriminación y violencia y, en definitiva, a promover la igualdad real entre personas con independencia de su género.

El IdISBa tiene la misión de ser la entidad integradora y potenciadora de la investigación y del conocimiento científico en salud generado en las Illes Balears, facilitando su translación a la mejora de la salud de la población. Nuestra visión es consolidar el IdISBa como instituto de investigación sanitaria acreditado, de excelencia y referencia.

En noviembre del 2019, el IdISBa aprobó su plan de igualdad con el objetivo principal de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre personas con independencia de su género, como principio formador e informador de todos los procesos y políticas de personas, estableciendo mecanismos concretos para conseguir este objetivo. Para ello estableció los siguientes objetivos operativos:

- Detectar y reducir las desigualdades que puedan existir en el ámbito de la carrera profesional del personal.
- Dar apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad.
- Incrementar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.
- Prevenir, detectar y combatir las violencias machistas, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.

Política de bienvenida

El 28 de octubre de 2019, el Patronato de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, aprobó el *Manual de bienvenida IdISBa*, el cual se hace entrega a todo el personal que empieza a trabajar en el IdISBa. Asimismo, este manual de bienvenida se encuentra publicado en la página web del IdISBa. En el manual de bienvenida, el personal podrá encontrar entre otras la siguiente información: estructura organizativa del IdISBa; sistema de gestión de personal; sistema de comunicaciones internas o externas; formación y procedimiento para la gestión de incidencias.

4. Análisis DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
Limitaciones legales y presupuestarias para aumentar los recursos en personal de gestión e investigación.	Contratos temporales de la mayoría del personal (investigador, de estructura y de gestión).
Escasas políticas públicas de financiación de recursos humanos.	Falta de identidad e implicación corporativa del personal.
Fuga de profesionales por las dificultades normativas para la estabilización laboral y la precariedad laboral.	Dispersión geográfica. Plantilla de gestión infradotada.
Dependencia económica a programas y ayudas económicas como ITS y Joves Qualificats.	Falta de regulación y promoción de la movilidad investigadora.
Distancia IB-SALUT. Investigadores clínicos.	Implementación del Plan Ombudsman.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Instituto acreditado por el ISCIII.	Concienciación social y política de la importancia de la I+D+i.
Obtención del sello HRS4R.	Negociación y aprobación del convenio colectivo.
Equipo humano altamente cualificado y comprometido.	Mantenimiento del sello HRS4R. Reevaluación.
Plan de igualdad.	Convocatorias específicas de RR. HH. solo para IIS acreditados por el ISCIII.
Decreto 17/2019, de 15 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears.	Plan de choque del Ministerio.
Convocatorias propias de RR. HH. e intensificaciones.	Política de mejora salarial, aprobación de tablas salariales propias para trabajadores temporales.

5. Plan de acción

A partir de los resultados extraídos del análisis DAFO, y teniendo siempre presente la orientación marcada a nivel europeo por las políticas de HRS4R y por el ISCIII en sus guías de acreditación, el IdISBa puede establecer unos objetivos estratégicos que sientan las bases para planificar actividades que desarrollar en los próximos años con el objetivo de situar al IdISBa como uno de los principales institutos de investigación sanitaria españoles en materia de excelencia en RR. HH.

Concretamente, se consideran líneas estratégicas de este plan de recursos humanos:

1	Transparencia organizativa: excelencia de RR. HH.
2	Captación de nuevo talento y retención de profesionales.
3	Desarrollo profesional.
4	Igualdad y liderazgo femenino.

5.1. Objetivo estratégico 1: Transparencia organizativa, excelencia de RR. HH.

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.1	Definición del Procedimiento de contratación y difusión de convocatorias de RR. HH. <i>Charter and Code</i> . OTM-R.		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Aprobar unas bases generales de procesos selectivos donde se establezcan unos máximos y mínimos generales, y que sirvan de guion en las bases específicas de cada convocatoria, respetando la normativa estatal, autonómica y de convenio junto con los principios establecidos en la <i>Charter and Code</i> OTM-R. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de bases generales. 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> RR. HH. Gestión Científica Comité de Empresa Gerencia 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.2	Definición de la gestión del personal IdISBa en la intranet		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Implantar mapa procesos de RR. HH.: intranet. ● Solicitud de permisos, vacaciones y días de libre disposición; aportación de justificantes se realicen vía intranet. ● Procedimiento para la presentación de bajas y altas médicas. ● Acceso a las nóminas individuales desde la intranet. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprobación de los procedimientos. ● Actualización del manual de bienvenida. ● Dar acceso a las nóminas desde la intranet. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● RR. HH. ● Gerencia 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.3	Procedimientos para la adscripción a grupos IdISBa		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Crear un procedimiento para la adscripción de a grupos de investigación IdISBa, en el cual se establezcan: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Requisitos para ser adscrito, titulación por la cual se adscribe al grupo. ▪ Condición del adscrito. ▪ Formulario de adscripción. ▪ Duración de la adscripción, periodo de renovación de adscripción, valoración de la actividad investigadora del adscrito... 			
Indicadores de seguimiento	Aprobación del procedimiento.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● RR. HH. ● Gestión Científica ● Formación ● Gerencia 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.4	Tutela y acompañamiento		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el manual de bienvenida. • Establecer un procedimiento y responsable de presentación de las instalaciones y del personal. • Informar al personal investigador de los planes para emergentes, movilidad, intensificación y demás, así como de las convocatorias que puedan ser de su interés. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar Manual de Bienvenida. • Desarrollar procedimiento acogida nueva incorporación. 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • Gestión Científica • Gerencia • OPI • OPN 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.5	Reacreditación HRS4R		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	Mayo 2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento del cumplimiento de EURAXES. 			
Indicadores de seguimiento	Superación auditoría HRS4R.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • OPI • Gerencia 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.6	Estandarización de los procesos de gestión y control de RR. HH.		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un sistema de control de presencia horaria. • Establecer un sistema de control y gestión de teletrabajo. • Adaptación de las bases específicas de los diferentes procesos selectivos para que se constituya una bolsa de trabajo. • Base de datos de talentos para posibles convocatorias. • Establecer sistema de cumplimentación de información en Fundanet. • Introducir en Fundanet los datos necesarios para la implementación del Power BI para la generación de informes de evolución de RR. HH. 			

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cómputo de la jornada laboral. • Control de las tareas desarrolladas en situación de teletrabajo. • Indicar en las bases específicas la constitución de la bolsa de trabajo. • Introducir datos en Fundanet. Emisión de informes trimestrales.
Periodicidad	Mensual
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH.

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.7	Simplificación administrativa: valorar proyecto de gestoría propia		
Fecha inicio:	2023	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Hacer un plan de viabilidad sobre el referido proyecto. • Confección de nóminas y seguros sociales desde el Departamento de RR. HH. • Confección de contratos laborales y registro telemático ante el SEPE. • Tramitación telemática de altas, bajas y modificación de afiliación; comunicación bajas y altas por IT y AT. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación del sistema para la realización de las actividades. • Configuración de aplicación de nóminas, sistema red, sistema CRETA y SILTRA. 		
Periodicidad	Mensual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • Gerencia • TIC 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.8	Participación activa en grupos de trabajo del ISCIII relativas a aspectos de RR. HH.		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a todas la sesiones del ISCIII relativas a RR. HH. • En los casos en que el IdISBa sea coordinador del grupo de trabajo, formar un equipo de trabajo para desarrollar la coordinación del grupo. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmación de asistencia a las sesiones. • Reuniones mensuales del grupo de trabajo para coordinar actividad. 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.9	Implantación mapa de procesos		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión de tareas y funciones del personal de gestión. ● Revisión del mapa de procesos por área. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar ficha de tareas y funciones. ● Actualizar mapa de procesos por área. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Calidad ● RR. HH. 		

OBJETIVO 1	TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.10	Participación activa de la Comisión Paritaria		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Reuniones de la Comisión Paritaria 			
Indicadores de seguimiento	N.º de reuniones y actas.		
Periodicidad	Semestral		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● RR. HH. ● Gerencia 		

5.2. Objetivo estratégico 2: Captación de talento y retención de profesionales

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.1	Retención de profesionales. Consolidación		
Objetivo operativo 2.1.1	Consolidación del personal técnico y personal de gestión		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Gestiones con Presupuestos y Función Pública para lograr la cobertura y dotación de plazas que actualmente se encuentran ocupadas con proyectos temporales. ● Lanzar procesos de contratación para consolidar estas plazas en estructura. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguimiento anual de la RLT. ● Convocatorias lanzadas. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● RR. HH. 		

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.2	Captación de talento investigador		
Objetivo operativo 2.2.1	Incremento de personal clínico investigador vinculado al IdISBa		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir y motivar al personal investigador clínico para que participe en las convocatorias del ISCIII (Juan Rodés y Juan de la Cierva). • Difundir y motivar la investigación clínica con la participación en las convocatorias de intensificación del ISCIII. • Consolidar el programa Ramón Llull del IdISBa para la captación de talento investigador clínico. • Sesiones a residentes, servicios y gerencias sobre el IdISBa y oportunidades de la investigación. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de convocatorias difundidas, solicitadas y concedidas. • N.º de personal clínico investigador / total personal de investigación. • N.º de intensificaciones. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • OPN y OPI • RR. HH. 		

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.2	Captación de talento investigador		
Objetivo operativo 2.2.2	Incremento de personal emergente en convocatorias nacionales		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Participación en programas Miguel Servet. • Revisión con la Dirección Científica del plan de emergentes y grupos de colaboración. • Revisión del procedimiento para futura estabilización. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de participantes en cada convocatoria. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • OPN y OPI • RR. HH. 		

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.2	Captación de talento investigador		
Objetivo operativo 2.2.3	Incremento de personal investigador internacional vinculado al IdISBa		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir posibilidad de participar en convocatorias internacionales, como la Marie Curie. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento anual de participantes en las diferentes convocatorias. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • OPI • RR. HH. 		

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.2	Captación de talento investigador		
Objetivo operativo 2.2.4	Incremento de personal temporal en IdISBa. Convocatorias propias anuales		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de un programa propio de RR. HH. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de contratos TECH (mínimo 1/año). N.º de contratos JUNIOR (mínimo 1/año). N.º de contratos FOLIUM (mínimo 1/año). N.º de contratos RADIX (mínimo 1 cada 3 años). N.º de contratos CLINIC (mínimo 1 cada 5 años). 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia RR. HH. 		

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.3	Identificar programas para captar talento en la gestión de la investigación		
Objetivo operativo 2.3.1	Incremento de personal temporal en IdISBa en el ámbito de gestión		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de oportunidades de captación de personal del área de gestión en convocatorias como el AES, Joves Qualificats, Mineco, etc. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de convocatorias anuales identificadas. N.º de candidaturas anuales solicitadas. 		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia RR. HH. 		

OBJETIVO 2	CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES		
Línea estratégica 2.4	Fomento de la movilidad investigadora		
Objetivo operativo 2.4.1	Procedimiento para la realización de estancias		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Aprobar un procedimiento de estancias, tanto para la recepción de personal investigador con estancia como el personal investigador del IdISBa que se va a otro centro. Procedimiento de alumnado en prácticas, estudiantes y visitas de personal no adscrito. 			
Indicadores de seguimiento	Aprobación de procedimientos.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia RR. HH. Formación 		

5.3. Objetivo estratégico 3: Desarrollo profesional

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.1	Aprobación del convenio colectivo		
Objetivo operativo 3.1.1	Aprobación del convenio colectivo		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2021
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Realizar los trámites necesarios para obtener los informes favorables pertinentes. Aprobación por el órgano competente. Publicación del convenio colectivo y difusión (página web e intranet). 			
Indicadores de seguimiento	Aprobación y publicación.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> RR. HH. Comité de Empresa Gerencia 		

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.2	Movilidad investigadora		
Objetivo operativo 3.2.1	Favorecer la movilidad de investigadores e investigadoras para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional, y contribuir a elevar el nivel de cooperación e internacionalización del IdISBa		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Promoción, apoyo y gestión de solicitudes de convocatorias competitivas de movilidad de ámbito autonómico, nacional o internacional publicadas por parte de agencias financiadoras, tanto públicas como privadas. Coordinación entre el <i>Plan de Recursos Humanos</i> y <i>Plan de Internacionalización</i>. Convocatoria propia de movilidad IdISBa. Coordinación entre el <i>Plan de Recursos Humanos</i> y <i>Plan de Internacionalización</i>. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de estancias y acciones de movilidad del personal investigador IdISBa en otros centros. N.º de meses de estancia del personal investigador IdISBa en otros centros. N.º de estancias y acciones de movilidad de investigadoras e investigadores externos al IdISBa. N.º de investigadores e investigadoras que realizan movilidad con la convocatoria propia (5/año). 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> RR. HH. OPN y OPI Formación 		

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.3	Carrera investigadora		
Objetivo operativo 3.3.1	Aprobación del procedimiento de carrera investigadora		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de procedimiento de evaluación de carrera investigadora. Creación de equipo de trabajo para definir procedimiento e ítems conjuntamente con la DG de investigación y la Asesoría Jurídica de Consejería de Salud para definir procedimiento y consecuencias. 			
Indicadores de seguimiento	Aprobación de procedimiento.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> RR. HH. Gerencia Dirección Científica 		

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.4	Impulso carrera del personal clínico investigador		
Objetivo operativo 3.4.1	Acciones para el impulso de la carrera del personal clínico investigador		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Reuniones con las comisiones de investigación para elevar propuestas a Ib-Salut. Valoración de la investigación como incentivo en contratos de gestión. Valoración de la investigación para acceso a plazas fijas (OPE). Valoración de la investigación para acceso a jefaturas. Incremento de intensificaciones a personal clínico asistencial para hacer investigación. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de reuniones con Ib-Salut. N.º de intensificaciones. 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> RR. HH. OPN y OPI 		

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.5	Formación específica en RR. HH.		
Objetivo operativo 3.5.1	Formación específica en RR. HH.		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> Realizar formación al personal IdISBa en materia de: <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo. Gestión de equipos. Trabajo en equipo. Procedimiento administrativo. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos impartidos. N.º de participantes en la formación. 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> RR. HH. Formación 		

5.4. Objetivo estratégico 4: Igualdad, liderazgo femenino

OBJETIVO 4	IGUALDAD: LIDERAZGO FEMENINO		
Línea estratégica 4.1	Seguimiento de indicadores sobre liderazgo femenino		
Objetivo operativo 4.1.1	Apoyo y fomento del liderazgo femenino		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las acciones del <i>Plan de Igualdad</i>. • Análisis anual de plantilla y miembros IdISBa por género. • Análisis por categorías. 			
Indicadores de seguimiento	N.º de mujeres / n.º de hombres por categoría.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • Gerencia 		

OBJETIVO 4	IGUALDAD: LIDERAZGO FEMENINO		
Línea estratégica 4.2	Comités y tribunales paritarios		
Objetivo operativo 4.2.1	Comités y tribunales paritarios		
Fecha inicio:	2021	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la paridad en las comisiones y los comités del IdISBa. • Los tribunales de selección de personal y de otras convocatorias deberán cumplir con la paridad entre hombres y mujeres. 			
Indicadores de seguimiento	Tribunales y comisiones del IdISBa paritarios		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • Gerencia 		

OBJETIVO 4	IGUALDAD: LIDERAZGO FEMENINO		
Línea estratégica 4.3	Actualización de procedimientos de acoso		
Objetivo operativo 4.3.1	Actualización de procedimientos de acoso		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con el servicio de prevención ajeno (EUROPREVEN) para la actualización del protocolo y procedimiento de acoso laboral. • Difundir entre todo el personal IdISBa dicho protocolo y procedimiento. 			
Indicadores de seguimiento	Actualizar y difundir el protocolo de acoso laboral.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • Gerencia 		

OBJETIVO 4	IGUALDAD: LIDERAZGO FEMENINO		
Línea estratégica 4.4	Fomento de la conciliación familiar		
Objetivo operativo 4.4.1	Fomento de la conciliación familiar		
Fecha inicio:	2022	Fecha fin:	2024
Actividades que realizar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Instaurar una política de que en las convocatorias de programas propios de investigación IdISBa prevean la posibilidad de suspensión o prolongación de la duración de los contratos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, por un período equivalente al permiso de maternidad o paternidad por cada hijo. • Prórroga de periodos de proyectos por un periodo equivalente al permiso de maternidad o paternidad por cada hijo. 			
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Contemplación de medidas en convocatorias y programas. • Presupuesto anual destinado a cubrir estas circunstancias. 		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • RR. HH. • Gerencia • Comité de Empresa 		

5.5. Cuadro resumen del plan de acción

Objetivo	Línea estratégica	Objetivo operativo	Responsable	Indicadores
1. TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA	1.1 Excelencia de RR. HH.	1.1.1 Definición de un procedimiento de contratación y difusión de convocatorias de RR. HH. <i>Charter and Code</i> . OTM-R	RR. HH. Gestión Científica Comité de Empresa Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de bases generales
		1.1.2 Definición de la gestión del personal IDISBA en la intranet	RR. HH. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del procedimiento Actualización del manual de bienvenida Dar acceso a las nóminas desde la intranet
		1.1.3 Procedimientos para la adscripción a grupos IdISBa	RR. HH. Gestión Científica Formación Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del procedimiento
		1.1.4 Tutela y acompañamiento	RR. HH. Gestión Científica Gerencia OPI OPN	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar Manual de Bienvenida. Desarrollar procedimiento acogida nueva incorporación.
		1.1.5 Reacreditación HRS4R	RR. HH. OPI Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> Superación auditoria HR4SR
		1.1.6 Estandarización de los procesos de gestión y control de RR. HH.	RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> Cómputo de la jornada laboral Control de la tareas desarrolladas en situación de teletrabajo Indicar en las bases específicas la constitución de la bolsa de trabajo Introducir datos en Fundanet. Emisión de informes trimestrales
		1.1.7 Simplificación administrativa: valorar proyecto de gestoría propia	RR. HH. Gerencia TIC	<ul style="list-style-type: none"> Implantación del sistema para la realización de las actividades Configuración de aplicación de nóminas, sistema red, sistema CRETA y SILTRA

		1.1.8 Participación activa en grupos de trabajo de ISCIII relativos a aspectos de RR. HH.	RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmación de asistencia a las sesiones • Reuniones mensuales del grupo de trabajo para coordinar actividad
		1.1.9 Implantación de mapa de procesos	Calidad. RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar ficha de tareas y funciones • Actualizar mapa de procesos por área
		1.1.10 Participación activa de la Comisión Paritaria	RR. HH. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones y actas
2. CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES	2.1 Retención de profesionales. Consolidación	2.1.1 Consolidación de personal técnico y personal de gestión	RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento anual RLT • Convocatorias lanzadas
	2.2 Captación de talento investigador	2.2.1 Incremento de personal clínico investigador vinculado a IdISBa	RR. HH. OPN	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de convocatorias difundidas, solicitadas y concedidas. • N.º de personal clínico investigador / Total personal investigador • N.º de intensificaciones
		2.2.2 Incremento de personal emergente en convocatorias nacionales	RR. HH. OPN y OPI	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de participantes en cada convocatoria
		2.2.3 Incremento de personal investigador internacional vinculado a IdISBa	RR. HH. OPI	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento anual de los participantes en las diferentes convocatorias
		2.3.1 Incremento de personal temporal en IdISBa. Convocatorias propias anuales	RR. HH. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de contratos TECH (mínimo 1 año) • N.º de contratos JUNIOR (mínimo 1 año) • N.º de contratos FOLIUM (mínimo 1 año) • N.º de contratos RADIX (mínimo 1 cada 3 años) • N.º de contratos CLINIC (mínimo 1 cada 5 años)

	2.3 Identificar programas para captar talento en la gestión de la investigación	2.3.2 Incremento de personal temporal en IdISBa en el ámbito de gestión	RR. HH. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de convocatorias anuales identificadas N.º de candidaturas anuales solicitadas
	2.4 Fomento de la movilidad investigadora	2.4.1 Procedimiento para la realización de estancias	Gerencia RR.HH Formación	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación procedimiento
3. DESARROLLO PROFESIONAL	3.1 Aprobación del convenio colectivo	3.1.1 Aprobación del convenio colectivo	RR. HH. Comité de Empresa Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y publicación
	3.2 Movilidad investigadora	3.2.1 Favorecer la movilidad de investigadoras e investigadores para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional, y contribuir a elevar el nivel de cooperación e internacionalización del IdISBa	RR. HH. OPN y OPI Formación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de estancias y acciones de movilidad de personal investigador del IdISBa en otros centros N.º de meses de estancia de investigadores e investigadoras IdISBa en otros centros N.º de estancias y acciones de movilidad de personal investigador externo al IdISBa N.º de investigadores e investigadoras que realizan movilidad con la convocatoria propia (5/año)
	3.3 Carrera investigadora	3.3.1 Aprobación del procedimiento de carrera investigadora.	RR. HH. Gerencia Dirección Científica	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de procedimiento

	3.4 Impulso carrera del personal clínico investigador	3.4.1 Acciones para el impulso de la carrera del personal clínico investigador	RR. HH. OPN y OPI	<ul style="list-style-type: none"> N.º de reuniones con Ib-Salut N.º de intensificaciones
	3.5 Formación específica en RR. HH.	3.5.1 Formación específica en RR. HH.	RR. HH. Formación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos impartidos N.º de participantes en la formación
4. IGUALDAD: LIDERAZGO FEMENINO	4.1 Seguimiento de indicadores sobre liderazgo femenino	4.1.1 Apoyo y fomento del liderazgo femenino	RR. HH. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres / n.º de hombres por categoría
	4.2 Comités y tribunales paritarios	4.2.1 Comités y tribunales paritarios	RR. HH. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> Tribunales y comisiones del IdISBa paritarios
	4.3 Actualización de procedimientos de acoso	4.3.1 Actualización de procedimientos de acoso	RR. HH. Gerencia Delegados de prevención	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar y difundir el protocolo de acoso laboral
	4.4 Fomento de la conciliación familiar	4.4.1 Fomento de la conciliación familiar	RR. HH. Gerencia Comité de Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Contemplación de medidas en convocatorias y programas Presupuesto anual destinado a cubrir estas circunstancias

5.6. Cronograma

Plan de Recursos Humanos IdISBa Cronograma	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1. TRANSPARENCIA ORGANIZATIVA	2021				2022				2023				2024			
1.1.1. Definición del Procedimiento de contratación y difusión de convocatorias de RR. HH. Charter and Code. OTM-R.					I											F
1.1.2. Definición de la gestión del personal IdISBa en la intranet	I															F
1.1.3. Procedimientos para la adscripción a grupos IdISBa					I											F
1.1.4. Tutela y acompañamiento					I											F
1.1.5. Reacreditación HRS4R	I															F
1.1.6. Estandarización de los procesos de gestión y control de RR. HH.	I															F
1.1.7. Simplificación administrativa: valorar proyecto de gestoría propia									I							F
1.1.8. Participación activa en grupos de trabajo del ISCIII relativas a aspectos de RR. HH.	I															F
1.1.9. Implantación mapa de procesos					I											F
1.1.10. Participación activa de la Comisión Paritaria	I															F
2. CAPTACIÓN DE NUEVO TALENTO Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES	2021				2022				2023				2024			
2.1.1. Consolidación del personal técnico y personal de gestión	I															F
2.2.1. Incremento de personal clínico investigador vinculado al IdISBa	I															F
2.2.2. Incremento de personal emergente en convocatorias nacionales	I															F
2.2.3. Incremento de personal investigador internacional vinculado al IdISBa	I															F
2.2.4. Incremento de personal temporal en IdISBa. Convocatorias propias anuales	I															F
2.3.1. Incremento de personal temporal en IdISBa en el ámbito de gestión	I															F
2.4.1. Procedimiento para la realización de estancias	I															F

3. DESARROLLO PROFESIONAL		2021	2022	2023	2024
3.1.1. Aprobación del convenio colectivo	I F				
3.2.1. Favorecer la movilidad de investigadores e investigadoras para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional, y contribuir a elevar el nivel de cooperación e internacionalización del IdISBa	I				F
3.3.1. Aprobación del procedimiento de carrera investigadora	I				F
3.4.1. Acciones para el impulso de la carrera del personal clínico investigador	I				F
3.5.1. Formación específica en RR. HH.		I			F
4. IGUALDAD, LIDERAZGO, FEMENINO		2021	2022	2023	2024
4.1.1. Apoyo y fomento del liderazgo femenino	I				F
4.2.1. Comités y tribunales paritarios	I				F
4.3.1. Actualización de procedimientos de acoso		I			F
4.4.1. Fomento de la conciliación familiar		I			F