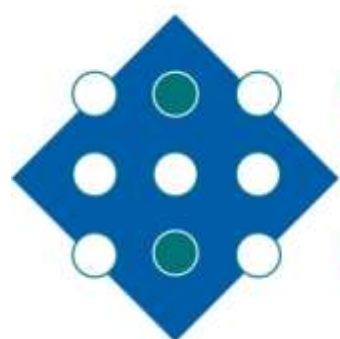




**Institut
d'Investigació Sanitària
Illes Balears**

Human Resources Strategy
for Researchers

Plan de Acción 2022-2026

V. 5

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
V. 1	Aprobación inicial	25.04.2016
V.2	Adaptación documentos por el cambio del nombre del Instituto	18.12.2017
V.3	Evaluación intermedia	15.02.2019
V.4	Renovación HRS4R	28.04.2022
V.5	Actualización estado de los indicadores y miembros del grupo de trabajo	31.03.2023

ÍNDICE

1. LISTA DE ABREVIACIONES	4
2. INTRODUCCIÓN	5
2.1. <i>IdISBa en un vistazo.....</i>	<i>5</i>
2.2. <i>La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)</i>	<i>8</i>
3. METODOLOGÍA	11
3.1. <i>Cronología del análisis del plan de acción.....</i>	<i>11</i>
4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS	14
4.1. <i>Resultados de la encuesta en línea</i>	<i>15</i>
5. PLAN DE ACCIÓN	20
5.1. <i>Aspectos éticos y profesionales</i>	<i>21</i>
5.2. <i>Contratación</i>	<i>24</i>
5.3. <i>Condiciones de Trabajo</i>	<i>25</i>
5.4. <i>Formación y Desarrollo</i>	<i>28</i>
6. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	29
7. ENLACES DE INTERÉS	30
8. ANEXO I	31

1. LISTA DE ABREVIACIONES

CCI: Comité Científico Interno

C&C: Carta Europea del Investigador y Código de conducta para la contratación de investigadores

GT-HRS4R: Grupo de Trabajo sobre la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores

HRS4R: Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (Human Resources for Researchers)

IdISBa: Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears

RR. HH.: Recursos Humanos

UIB: Universidad de las Islas Baleares

2. INTRODUCCIÓN

2.1. PRESENTACIÓN IdISBa

El Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, IdISBa, nace de la asociación y colaboración entre los diferentes centros y entidades que desarrollan actividades de investigación biosanitaria y biomédica en el territorio de las Illes Balears.

El Instituto se creó el 23 de diciembre de 2013, bajo la denominación Instituto de Investigación Sanitaria de Palma (IdISPa) y no es hasta el año 2017, cuando se modifican sus estatutos y razón social, que pasa a denominarse Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears.

Actualmente los centros o estructuras sanitarias que lo conforman son:

- La **Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears**, que actúa como estructura de gestión del IdISBa, incluyendo sus laboratorios e infraestructuras de investigación y el personal de gestión e investigación propio.
- El **Hospital Universitario Son Espases**, centro hospitalario docente e investigador del Servicio de Salud de las Illes Balears, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.
- El **Instituto Universitario de Investigación en Ciencias de la Salud (IUNICS)**, instituto de investigación perteneciente a la **Universidad de las Illes Balears (UIB)**; incluyendo todas las instalaciones que utilizan los grupos de investigación adscritos al IUNICS.
- La **Gerencia de Atención Primaria de Mallorca**, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.
- El **Hospital Universitario Son Llàtzer**, centro hospitalario docente e investigador del Servicio de Salud de las Illes Balears, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.
- La **Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears**, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.

En 2019 se notifica al IdISBa la resolución de acreditación por el Instituto de Salud Carlos III como instituto de investigación sanitaria acreditado.

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 del ciudadano.

Nuestros valores son los siguientes:

- Búsqueda de la calidad y de la excelencia científica
- Orientación de su actividad hacia los problemas de salud de la población.
- Colaboración y cooperación.
- Compromiso y responsabilidad social.
- Transparencia, acceso abierto a resultados y datos de investigación.
- Ética de la investigación y cumplimiento de buenas prácticas de la investigación.
- Innovación abierta.
- Liderazgo y compromiso.

Los objetivos estratégicos del IdISBa son:

1. **Consolidar al IdISBa como centro referente** de investigación biomédica de las Illes Balears y posicionarlo entre las instituciones de referencia a nivel nacional e internacional, incrementando su visibilidad e imagen en el entorno. Reforzar la marca IdISBa.

2. **Promover la investigación de excelencia** en el IdISBa apoyando estratégicamente la actividad de todos sus grupos de investigación según sus necesidades, incorporando líneas de investigación que den respuesta a los retos y necesidades del sistema de salud, y favoreciendo el desarrollo de una investigación traslacional coordinada entre investigadores básicos y clínicos mediante el trabajo conjunto de los grupos de investigación.
3. **Disponer de una estructura científica y de gestión sólida** adaptada a las necesidades del Instituto; redefinir los procesos de gestión y organización internos del IdISBa. Todo ello acorde al futuro proceso de reacreditación del Instituto.
4. **Favorecer la cultura y actividad innovadora**, así como la transferencia tecnológica en el IdISBa, promoviendo la generación de ideas y una gestión adecuada de la innovación por parte de la institución. Se fomentarán las relaciones con el tejido empresarial y otras instituciones.
5. **Incrementar la masa crítica investigadora** en el IdISBa mediante el reconocimiento de su actividad y el fomento de una carrera investigadora, así como desarrollando una cultura y formación de excelencia al personal.
6. **Maximizar la captación de recursos**, particularmente **financieros**, ya que resultan clave para movilizar recursos humanos y materiales. Fomentar la utilización de las plataformas de apoyo a la investigación del IdISBa y los servicios ofertados por ellas.

La investigación en el IdISBa está organizada en siete áreas científicas, las cuales incluyen 53 grupos de investigación con más de 790 investigadores:

- Área transversal de ciencia y tecnología en salud
- Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud
- Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica
- Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición
- Enfermedades Respiratorias
- Neurociencias
- Oncología y Hematología

Los investigadores del IdISBa están contratados por el IdISBa en sí, la UIB, el Servicio de Salud de las Islas Baleares o el Gobierno de las Islas Baleares, es decir, deben tener relación contractual vigente con algunas de las entidades que conforman el IdISBa. Asimismo, podrán incorporarse al Instituto los y las estudiantes de doctorado que se hayan matriculado en programas oficiales con o sin contrato, siempre que su tutor forme parte de algún grupo del IdISBa.

2.2. LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES (HRS4R)

La Comisión Europea ha adoptado una Carta Europea del Investigador y un Código de Conducta en la Contratación de Investigadores (C&C - *Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*) con el objetivo de ofrecer una carrera en investigación más atractiva en el Espacio de Investigación Europeo (ERA) como elemento clave para el crecimiento económico. Estos dos documentos, conjuntamente, establecen un total de 40 principios generales y requisitos que definen los derechos y obligaciones de los investigadores y sus contratantes.

Particularmente, la Carta Europea del Investigador está enfocada en las labores, responsabilidades y derechos de los investigadores y sus contratantes o entidades financiadoras. Su objetivo es asegurar que la relación entre estas partes contribuya satisfactoriamente en las acciones de generar, transferir y compartir los resultados obtenidos y en el desarrollo profesional de los investigadores. Por otro lado, el Código de

Conducta en la Contratación de Investigadores tiene como objetivos la mejora en el proceso de contratación y la transparencia e igualdad en el proceso de selección.

Es esencial para el IdISBa orientar sus políticas y acciones a estas recomendaciones de cara a garantizar la excelencia en el área personal y, así, poder lograr ser una institución que cumpla con los estándares de calidad y excelencia en este ámbito, con una 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 ésta.

Por este motivo, el IdISBa respaldó la C&C en agosto de 2015, comprometiéndose así a ajustar sus prácticas y políticas según las recomendaciones de la Comisión Europea.

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) es una herramienta de la Comisión Europea cuyo objetivo es apoyar a las instituciones en la implementación de los principios de la C&C. Está configurada en los siguientes 5 pasos que las instituciones han de seguir:

Paso 1: Análisis interno (análisis de deficiencias) en cuanto al cumplimiento actual con los 40 principios del C&C, agrupados en 4 áreas: Aspectos éticos y profesionales, Contratación, Condiciones laborales y seguridad social, y Formación.

Paso 2: Publicación y divulgación de la *Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores* de la institución en su propio sitio web, presentando así su plan de acción.

Paso 3: Obtención del reconocimiento de la Comisión Europea de que la institución ha adoptado una Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (mediante la obtención del sello HR Excellence in Research).

Paso 4: Implementación de la estrategia de RR. HH. y evaluación interna regular (por lo menos, cada dos años).

Paso 5: Evaluación externa (por lo menos, cada cuatro años tras obtener el sello HR).

El sello HR Excellence in Research es un reconocimiento público para aquellas instituciones que se han comprometido con el desarrollo de una estrategia HRS4R, adaptando así sus políticas de RR. HH. con los principios presentes en el C&C, con el objetivo de ofrecer, tanto a los investigadores como al resto de personal relacionado, un atractivo lugar de trabajo y la facultad para crecer profesionalmente.

3. METODOLOGÍA

La estrategia empleada a la hora de realizar el análisis de deficiencia y de definir el Plan de Acción HRS4R ha incluido los siguientes pasos:

- Evaluación y análisis del Plan de Acción HRS4R 2017.
- Designación de un Grupo de Trabajo sobre la HRS4R (GT-HRS4R).
- Encuesta en línea abierta para evaluar el cumplimiento actual de los 40 principios de la C&C y su prioridad.
- Reuniones periódicas del GT-HRS4R.
- Reuniones sectoriales con investigadores en etapas de estabilización de la profesión.
- Análisis de datos y detección de áreas que han de ser mejoradas (análisis de deficiencias).
- Documentación y elaboración del primer borrador.
- Presentación del plan de acción ante el comité científico interno del IdISBa y ante el comité externo.
- Presentación del plan de acción ante el Patronato del IdISBa para su aprobación.
- Divulgación pública del plan de acción.

3.1. CRONOLOGÍA DEL ANÁLISIS DEL PLAN DE ACCIÓN

	SEPT 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22
Reuniones sectoriales con investigadores en etapas de estabilización de la profesión						
Designación del GT-HRS4R						
Reuniones del GT-HRS4R						
Evaluación y análisis del Plan de Acción HRS4R 2017						
Encuesta en línea abierta						
Análisis de datos y detección de						

Page 11 of 31

áreas que han de ser mejoradas
Documentación y elaboración del
primer borrador.

Presentación del plan de acción
ante el comité científico interno del
IdISBa y ante el comité externo

Presentación del plan de acción
ante el Patronato del IdISBa para su
aprobación

Divulgación del plan de acción

Con el fin de que estén actualizados todas las categorías y niveles profesionales el **grupo de trabajo** (GT-HRS4R) tiene la composición siguiente:

Coordinación: Dirección científica, Dirección Gerencia y Unidad de RR.HH.

- Representante R4 – Leading Researcher
- Representante R3 – Established Researcher
- Representante R2 – Etapa posdoctoral júnior
- Representante R1 – First Stage Researcher
- Técnico de laboratorio
- Representante de la Universidad de las Islas Baleares
- Representante de la Atención Primaria de Mallorca
- Representante del Hospital Universitario Son Espases
- Representante del Hospital Son Llàtzer
- Representante del Comité de Empresa
- Representante de la Unidad de Calidad
- Representante de la Unidad de Formación
- Representante de la Unidad de Proyectos Internacionales
- Representante de la Unidad de Infraestructuras y Laboratorios

La Unidad de Calidad ha diseñado una encuesta en línea abierta dirigida a toda la comunidad del IdISBa (investigadores en todos los niveles profesionales y personal técnico y de asistencia) con el objetivo de identificar prioridades en el área de RR. HH. y evaluar la percepción de los empleados en cuanto al cumplimiento de los principios C&C. Esta encuesta contiene 33 preguntas y afirmaciones, además de una sección de comentarios para expresar libremente cualquier asunto. La encuesta en línea ha sido facilitada correo electrónico (idisba.comunicacion).

Con las soluciones y propuestas derivadas del análisis del cumplimiento de los indicadores y de las conclusiones extraídas de la encuesta, la unidad de RR.HH ha hecho un borrador del plan de acción que ha sido distribuido al GT-HRS4R para su revisión, discusión y aprobación final para su posterior aprobación por el Comité Científico Interno, Comité Científico Externo, Comité Ejecutivo y su aprobación final por el Patronato. Así, el plan de acción fue presentado y aprobado por el Patronato el 28 de abril de 2022.

La elaboración del Plan de Acción HRS4R ha sido llevado a cabo en paralelo con la definición del *Plan estratégico del IdISBa 2021-2024* y con el *Plan de RR.HH 2021-2024*.

4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS

El GT-HRS4R detectó, a través del análisis de deficiencias, las siguientes áreas críticas a mejorar:

- Implantación carrera investigadora. Reconocimiento de la profesión.
- Programa de formación. Desarrollo continuo
- Movilidad
- Procesos de contratación
- Procedimientos de Salud y Seguridad
- Representación y participación de investigadores en órganos de gobierno del IdISBa.
- Sistema de quejas y reclamaciones
- Financiación y salarios
- Conocimiento normativa propiedad intelectual.

En segundo lugar, se identificaron otras áreas que podrían ser mejoradas:

- Teletrabajo
- Flexibilidad horaria
- Obligaciones éticas y legales
- Ambiente de trabajo
- Categoría profesional adecuada a la formación.

Otras cuestiones que se pusieron sobre la mesa gracias a los otros mecanismos de participación (como la sección de comentarios de la encuesta o las opiniones expresadas durante las reuniones) fueron el de disponer de un servicio de orientación profesional y la existencia de mentores en las etapas iniciales de la carrera profesional.

4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN LÍNEA

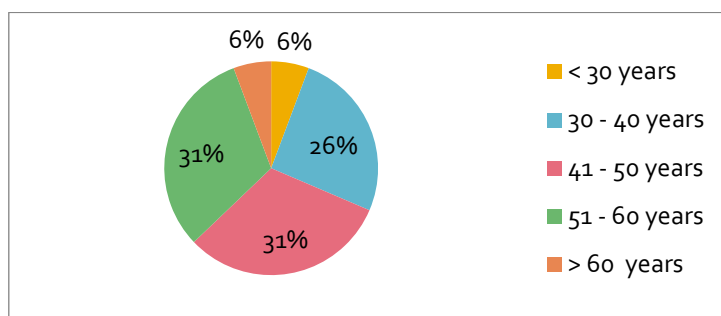
La encuesta se envió vía email a todo el personal investigador del IdISBa y se dio de plazo una semana para contestarla. Antes de que se terminara el plazo se hizo un recordatorio. La tasa de respuesta ha sido del 10,54%.

4.1.1. Características generales de los encuestados:

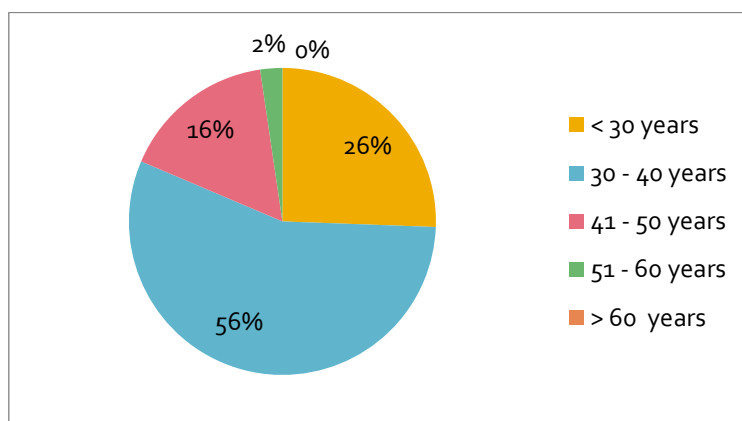
Número total de respuestas	84
Personal adscrito	35
Personal contratado por el IdISBa	47
% mujeres	47,56
Personal adscrito	37,14
Personal contratado por el IdISBa	56,52
Número de respuestas según categoría profesional	
Investigador principal	23
Personal técnico/a	19
Investigador/a en formación	11
Investigador/a postdoctoral júnior	18
Investigador/a postdoctoral sénior	11
Facultativo asociado	1

Edad	
< 30 años	13
30 - 40 años	33
41 - 50 años	19
51 - 60 años	13
> 60 años	2

Edad personal adscrito:



Edad personal contratado:



4.1.2. Áreas a mejorar de gran prioridad (con una puntuación menor a 3 en una escala de 5):

Principio C&C	Puntuación media
Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo	2,13
Valor de la movilidad	2,40
Contratación	2,59
Salud y seguridad en investigación	2,82
Financiación y salarios	2,46

Desarrollo carrera investigadora	2,65
Infraestructuras en el entorno de investigación	2,85
Participación en órganos decisorios	2,19
Condiciones laborales (trabajo a tiempo parcial)	2,21
Condiciones laborales (acceso a periodo sabático)	1,48
Quejas y apelaciones	1,77
Obligaciones legales y contractuales (*)	2,65
Reconocimiento de la profesión	2,73
Derechos de propiedad intelectual	2,56

(*) Entendimiento del personal sobre las regulaciones de los derechos de propiedad intelectual

4.1.3. Áreas a mejorar (con una puntuación alrededor de 3 en una escala de 5):

Principio C&C	Puntuación media
Condiciones laborales (teletrabajo)	3,21
Condic. laborales (horario flexible)	3,48
Entorno de investigación	3,10
Obligaciones legales y contractuales (**)	3,76
Reconocimiento de la profesión (***)	3,24

(**) Familiaridad del personal con las obligaciones éticas y legales

(***) Categoría profesional adecuada

4.1.4. Áreas de mantenimiento (con una puntuación entre 4 y 5 en una escala de

Page 17 of 31

Principio C&C	Puntuación media
No discriminación (opinión política)	4,16
No discriminación (origen nacional o social)	4,04
No discriminación por género	4,24
No discriminación por edad	4,12
No discriminación por creencias	4,43
No discriminación por etnia	4,31
No discriminación por orientación sexual	4,46

4.1.5. Asignación de prioridad: el personal tuvo que asignar, en una escala del 1 al 5, la importancia de los siguientes aspectos:

Principio C&C	Puntuación media
Divulgación y explotación de resultados	4,57
Acceso a formación en investigación (Plan de Formación)	4,50
Supervisión	4,52
Acceso a formación en investigación (formación especializada)	4,39
Acceso a formación en investigación (competencias clave transversales)	4,08
Sistemas de evaluación y	4,07

valoración

Orientación profesional

3,43

4.1.6. Cuestiones presentes en la sección de observaciones

Necesidad de un proceso de selección más transparente. Derecho de igualdad de oportunidades.
Falta financiación pre doctoral.
Inestabilidad contractual
Salario según la formación
Criterios evaluación convocatorias IdISBa
Análisis de procesos
Tareas de apoyo para el personal clínico
Falta de interacción entre grupos.
Programa "mentoring"
Falta de infraestructuras

El GT-HRS4R detectó, gracias al análisis del cumplimiento actual con los principios del C&C, otras áreas adicionales que necesitan ser revisados. Estas son:

Principio C&C	Área a mejorar
6	Falta de una política institucional sobre dietas de viaje y manutención
11	Implementación de un sistema de evaluación y valoración
12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Definición de una política OTM-R (contratación abierta, transparente y basada en méritos)
10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 27, 29	Formación en medidas de OTM-R
36, 40	Falta de una estrategia política para investigadores predoctorales

30	Seminarios de orientación profesional para investigadores en formación
34	Constitución de plan defensor del investigador
4, 5	Falta un procedimiento para la gestión de proyectos
23	Definición de un plan maestro que establezca, a corto, medio y largo plazo, las necesidades en cuanto a las instalaciones y equipo científico
23	Asegurar la renovación y ampliación del equipamiento científico-técnico
23	Definición de una política de distribución y uso de las instalaciones

5. PLAN DE ACCIÓN

Basándose en los resultados del análisis de deficiencias, el GT-HRS4R ha elaborado la siguiente propuesta para el plan de acción, consistente en 45 medidas dirigidas a los principales puntos débiles detectados, con el objetivo de mejorar la investigación en el IdISBa y cumplir con los principios de la C&C. Cada una de las medidas tiene asignada un equipo responsable, un calendario para su implementación y los indicadores o resultados asociados.

A continuación, se presenta el Plan de Acción HRS4R del IdISBa, cuyas medidas han sido agrupadas en las cuatro áreas indicadas en la C&C.

5.1. ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES

Medida	Principio C&C	¿Quién?	¿Cuándo?	Indicador/Resultado	Marzo 2023
1. Definición y divulgación de la Guía de buenas prácticas en investigación en ciencias de la salud del IdISBa	1, 2, 3, 4, 5, 7, 31, 32, 37	Unidad de Calidad	Q1-2017/Q2-2017	Documentación y divulgación	COMPLETADO
2. Formación en aspectos éticos en la investigación para investigadores predoctorales	2	Unidad de Formación y Comunicación	Q1-2017/Q3-2020	Número de horas en formación	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
3. Divulgación de la política de propiedad intelectual del IdISBa	3, 5, 31, 32	Unidad de Transferencia de Resultados	Q2-2017/Q3-2017	Documentación y divulgación	COMPLETADO
4. Formación en innovación, propiedad intelectual y transferencia de resultados	3, 5, 8, 31, 32	Unidad de Transferencia de Resultados	Q2-2017/Q3-2020	Número de horas en formación	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
5. Definición y divulgación de un plan estratégico del IdISBa	4	Equipo dedicado al plan estratégico	Q1-2021/Q4-2021	Documentación y divulgación	COMPLETADO
6. PNT para la gestión de proyectos	4, 5	Unidad de Calidad	Q4-2021/Q4-2022	Documentación y divulgación	EN PROCESO

7. Definición de un plan de integración para los investigadores del IdISBa	5	CCI	Q1-2021/Q4-2021	Documentación y divulgación Número de investigadores afiliados	COMPLETADO
8. Desarrollo de un sistema de recogida de indicadores	6	Unidad de Calidad	Q4-2018/Q3-2018	Cuadro de mando integral	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
9. Política de dietas de viaje y manutención	6	Unidad de RR.HH	Q2-2022/Q4-2022	Documentación y divulgación	EN PROCESO
10. Política de uso aceptable de la tecnología digital y seguridad cibernética	7	Unidad de Tecnologías de la Información	Q1-2019/Q3-2019	Documentación y divulgación	COMPLETADO
11. Revisión de los procedimientos en salud y seguridad	7, 23	Unidad de RR. HH	Q1-2017/Q3-2017	Documentación y divulgación Número de incidencias al año	COMPLETADO
12. Definición de una estrategia de innovación y transferencia de resultados	8	Unidad de Transferencia de Resultados	Q1-2021/Q4-2021	Documentación y divulgación Número de patentes al año Número de guías de prácticas clínicas al año	COMPLETADO

13. Política de investigación abierta	8	CCI	Q1-2018/Q1-2019	% de publicaciones de acceso abierto	COMPLETADO
14. Plan de divulgación y proyección	9	Unidad de Comunicación	Q1-2021/Q4-2021	Documentación y divulgación Número actividades de difusión	COMPLETADO
15. Plan de igualdad	10, 27	Comisión de Igualdad	Q4-2017/Q2-2019	Documentación y divulgación	COMPLETADO
16. Constitución de la Comisión de Igualdad	10, 27	Dirección	Q4-2017/Q2-2018	Documentación Número de reuniones	COMPLETADO
17. Reforzar la PRISIB para ofrecer acceso a datos clínicos de acuerdo a normativa ética y legal a los investigadores	8	Unidad de Infraestructuras	Q2-2022/Q4-2023	Número de personas a tiempo completo en PRISIB (2022:0,5)	NUEVA ACCIÓN
18. Reforzar la unidad de apoyo metodológico con personal que proporcione asesoramiento a los investigadores en evaluación ética de proyectos y presentación a CEI	7, 8	Unidad de Infraestructuras	Q2-2023/Q4-2023	Número de servicios de asesoramiento (2022:0)	NUEVA ACCIÓN

19. Establecer actividades que favorezcan el liderazgo de investigadoras clínicas	10, 27	Comisión de Igualdad	Q4-2023/Q4-2025	Número de IPs mujeres con actividad asistencial Porcentaje de IPs mujeres con actividad asistencial	NUEVA ACCIÓN
20. Establecer un sistema de calidad que permita la trazabilidad de los resultados de investigación (i.e. cuaderno electrónico)	7, 8, 11	Unidad de Infraestructuras	Q1-2023/Q4-2023	Número de usuarios de la herramienta	NUEVA ACCIÓN

5.2. CONTRATACIÓN

Medida	Principio C&C	¿Quién?	¿Cuándo?	Indicador/Resultado	Marzo 2023
21. Implementación de un sistema de evaluación y valoración	11	Dirección	Q1-2022/Q4-2022	Documentación y divulgación	EN PROCESO
22. Definición de una política OTM-R (contratación abierta, transparente y basada en méritos)	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Unidad RR.HH	Q1-2022/Q4-2022	Documentación y divulgación	EN PROCESO
23. Simplificación de las ofertas de trabajo del IdISBa con tal de hacerlas más accesibles y atractivas	12, 13, 15, 29	Unidad RR.HH	Q3-2018/Q4-2024	% solicitudes internacionales	APLAZADO

24. Formación en medidas de OTM-R	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 27, 29	Unidad de formación	Q3-2022/Q4-2023	Número horas de formación	APLAZADO
-----------------------------------	--	------------------------	-----------------	------------------------------	----------

5.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Medida	Principio C&C	¿Quién?	¿Cuándo?	Indicador/Resultado	Marzo 2023
25. Definición de una carrera investigadora	22, 25, 26, 28, 38	Dirección	Q2-2018/Q2-2019	Documentación y divulgación	COMPLETADO
26. Encuesta de satisfacción	23	Unidad de calidad	Q1-2017/Q-2020	Resultados encuesta	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
27. Definición de un convenio colectivo laboral	24, 26	Dirección	Q2-2018/Q3-2021	Documentación y divulgación	COMPLETADO
28. Constitución de la Comisión de Formación	28	CCI	Q1-2017/Q3-2021	Número de reuniones	COMPLETADO
29. Divulgación e implementación del plan de formación	28, 38, 39	Unidad de formación	Q1-2021/Q4-2021	Documentación y divulgación Número de actividades de formación Número de horas de	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA

				formación Encuesta de satisfacción	
30. Inclusión de un enlace a Euraxess en la página de inicio de la web del IdISBa	29	Unidad de Tecnologías de la Información	Q1-2022	Website	COMPLETADO
31. Definición de un plan de internacionalización	29	CCI	Q1-2021/Q4-2021	Documentación y divulgación	COMPLETADO
32. Seminarios de orientación profesional para investigadores en formación	30	Unidad de RR.HH.	Q2-2022/Q3-2023	Número de horas Número de asistentes	APLAZADO

33. Constitución de un plan defensor del investigador	34	CCI	Q2-2022/Q3-2023	Documentación y divulgación Número de denuncias gestionadas	COMPLETADO
34. Inclusión de un representante de los investigadores en el órganos de gobierno	35	Dirección	Q2-2017/Q3-2020	Representante órganos de gobierno	COMPLETADO
35. Definición de un plan maestro que establezca, a corto, medio y largo plazo, las necesidades en cuanto a las instalaciones y equipo científico	23	Unidad de infraestructuras	Q1-2022/Q4-2024	Documentación Encuesta de satisfacción	APLAZADO
36. Aumentar la zona dedicada a investigación	23	Dirección	Q3-2019/Q4-2020	m2 dedicados a investigación	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
37. Asegurar la renovación y ampliación del equipamiento científico-técnico	23	Dirección	Q1-2021/Q4-2024	Presupuesto dedicado adquisición equipos	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
38. Definición de una política de distribución y uso de las instalaciones	23	Unidad de infraestructuras	Q1-2022/Q4-2024	Documentación y divulgación	APLAZADO
39. Preparación de un manual de bienvenida para los investigadores del IdISBa	27, 28, 30, 31, 34, 35	Unidad de RR.HH	Q3-2019/Q4-2020	Documentación y divulgación	COMPLETADO
40. Identificar programas para captar talento en la gestión de la investigación	26	Dirección	Q3-2022/Q4-2024	N.o de convocatorias anuales identificadas. N.o de candidaturas anuales solicitadas.	NUEVA ACCIÓN

41. Establecer una política de teletrabajo	16	Recursos Humanos	Q3-2022/Q4-2022	Documentación y divulgación	NUEVA ACCIÓN
--	----	------------------	-----------------	-----------------------------	--------------

5.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO

Medida	Principio C&C	¿Quién?	¿Cuándo?	Indicador/Resultado	Marzo 2023
42. Desarrollo de una política para investigadores predoctorales	36, 40	Unidad de RR.HH	Q2-2019/Q4-2023	Documentación y divulgación	APLAZADO
43. Formación en liderazgo y supervisión	37	Unidad de formación	Q2-2018/Q3-2020	Número de actividades Número de horas de formación	COMPLETADO; ACTIVIDAD CONTINUA
44. Formación en Planes de Gestión de Datos	38, 39	Dirección científica	Q3-2022/Q4-2024	Número de actividades Número de horas de formación	COMPLETADO
45. Favorecer la movilidad del personal de investigación para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional	29, 38	Unidad de formación	Q3-2022/Q4-2024	Nº de convocatorias Nº de solicitudes/concesiones	COMPLETADO, ACTIVIDAD CONTINUA

6. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Una vez que sea aprobado por el Patronato, se iniciará la implementación del plan de acción. El GT-HRS4R será nombrado Comité de Seguimiento y tendrá la facultad de proponer modificaciones del plan de acción si se estiman necesarios. Por último, el Comité de Seguimiento será también el responsable de la evaluación interna pasados los dos años de la implementación. La composición del Comité de Seguimiento podría sufrir cambios en caso de dimisiones, cambios de estado profesional que conlleven pérdida de representación, o cambios en las situaciones de afiliación o contratación de cualquiera de los miembros.

7. ENLACES DE INTERÉS

Euraxess-Researchers in Motion (Investigadores en Movimiento)

<http://ec.europa.eu/euraxess/>

The European Charter and Code for Researchers (Carta Europea del Investigador y Código de Conducta)

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/>

Human Resources for Researchers (Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores)

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

IdISBa

<http://www.IdISBa.es/>

Adhesión del IdISBa a la C&C

http://ec.europa.eu/euraxess/data/usgn_orgs/Charter%20and%20Code%20endorsement_IdISBa%20signed%20-%202.pdf

8. ANEXO I

A continuación se detallan los miembros del grupo de trabajo (GT-HRS4R):

Coordinación: Miquel Fiol (Dirección científica), Sergio Camacho (Dirección Gerencia), Guillem Mut y Carolina Madrid (Unidad de RR.HH)

- Dora Romaguera (Representante R4 – Leading Researcher)
- [Diego Marzese \(Representante R3 – Established Researcher\)](#)
- [Elena Jordana \(Representante R2 – Etapa posdoctoral júnior\)](#)
- Karim Pérez (Representante R1 – First Stage Researcher)
- Elena Rayó (Técnico Superior de Laboratorio)
- Marta Monjo (Representante de la Universidad de las Islas Baleares)
- Ignacio Ricci (Representante de la Atención Primaria de Mallorca)
- Borja Cosío (Representante del Hospital Universitario Son Espases)
- Tomás Ripoll (Representante del Hospital Son Llàtzer)
- Jaume Arbona (Representante del Comité de Empresa)
- Cristina Casasnovas (Representante de la Unidad de Calidad)
- Nuria Cases (Representante de la Unidad de Formación)
- Ernesto González-Robles (Representante de la Unidad de Proyectos Internacionales)
- Marga Frontera (Representante de la Unidad de Infraestructuras y Laboratorios)