

IMPLEMENTACIÓN DEL SELLO HRS4R EN LOS IIS: ESTADO DE MADUREZ, RESULTADO DE AUDITORIAS E INFORMES SOBRE LA SITUACIÓN EN ESPAÑA (GT5)

Alianza de Institutos de Investigación Sanitaria

Contenido

1. Introducción institucional del ISCIII
 2. Resumen ejecutivo
 3. Introducción
 4. Marco teórico
 5. Metodología
 6. Desarrollo y Resultados
 7. Conclusiones y/o recomendaciones
- Anexo I. Integrantes del grupo de trabajo.
 - Anexo II. Encuesta
 - Anexo III. Bibliografía.

1. INTRODUCCION INSTITUCIONAL DEL ISCIII

La Alianza de Institutos de Investigación Sanitaria (IIS) tiene como objetivo establecer un espacio estable de colaboración y trabajo conjunto del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) con los IIS acreditados y de éstos entre sí, para:

- Abordar las necesidades de los IIS en el entorno dinámico de la I+D+i,
- Orientar las políticas científicas de los IIS con las líneas estratégicas del marco europeo,
- Fomentar la cooperación entre IIS, creando sinergias que aumenten su competitividad y,
- Potenciar la participación de los IIS en la definición de las líneas de actuación del ISCIII, de acuerdo con el marco estratégico de la investigación biomédica en el Sistema Nacional de Salud.

En el marco de esta Alianza, en el año 2024 se han constituido diferentes grupos de trabajo. Entre éstos, se encuentra el Grupo de Trabajo para la “implementación del sello HRS4R en los IIS: estado de madurez, resultado de auditorías e informes sobre la situación en España” (GT5), cuyos resultados se recogen en el presente informe.

Los IIS participantes en este Grupo de Trabajo son los siguientes: INIBIC, IRBLleida, IISGM, IGTP, LA FE, IBIMA, IIS PRINCESA, IIS ARAGON y IIS-FJD e IMIBIC como IIS coordinadores del GT5.

2. RESUMEN EJECUTIVO

El Sello de Excelencia en Recursos Humanos es una distinción otorgada a las organizaciones que demuestran un alto nivel de calidad en la gestión de sus recursos humanos. Este reconocimiento busca promover y premiar las mejores prácticas en la gestión del talento, la cultura organizacional y el desarrollo del capital humano.

OBJETIVOS DEL SELLO:

- Reconocimiento de Buenas Prácticas en Investigación: Valorar y certificar las empresas que implementan prácticas efectivas y eficientes en la gestión de sus recursos humanos.

- Mejora Continua: Fomentar la mejora continua en la gestión de personas a través de estándares de excelencia.
- Atracción del Talento: Aumentar el atractivo de la organización para captar y retener talento altamente cualificado.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

El Sello se basa en una serie de criterios que abarcan diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos, tales como:

- Estrategia de Recursos Humanos: Coherencia y alineación de la estrategia de RRHH con la estrategia general de la organización.
- Cultura Organizacional: Promoción de una cultura que favorezca la inclusión, el desarrollo y el bienestar de los empleados.
- Procesos de Gestión del Talento: Efectividad en la selección, formación, desarrollo y evaluación del personal.
- Compensación y Beneficios: Equidad y competitividad en las políticas de compensación y beneficios.
- Comunicación Interna: Efectividad de los canales de comunicación interna y la transparencia organizacional.

PROCESO DE OBTENCIÓN:

El proceso para obtener el Sello incluye:

- Autoevaluación: La organización realiza una autoevaluación interna de sus prácticas de recursos humanos.
- Evaluación Externa: Un panel de expertos revisa y evalúa las prácticas de la empresa en relación con los criterios establecidos.
- Auditoría y Certificación: Realización de una auditoría y emisión de la certificación del Sello si se cumplen los estándares de excelencia.

El Sello de Excelencia en Recursos Humanos representa un compromiso con la excelencia en la gestión de personas y contribuye al desarrollo sostenible de las organizaciones. Al obtener este sello, las empresas no solo validan sus prácticas internas, sino que también se posicionan como líderes en el ámbito de la gestión del talento.

3. INTRODUCCIÓN

La Estrategia de RRHH para investigadores HRS4R (por sus siglas en inglés Human Resources Strategy for Research) apoya a las instituciones de investigación y a las organizaciones de financiación en la aplicación de los [Principios Charter & Code \(1\)](#) en sus políticas y prácticas.

La aplicación de los principios de la Carta y el Código por parte de las instituciones de investigación las hace más atractivas para los investigadores que buscan un nuevo empleador o un anfitrión para su proyecto de investigación.

La Comisión Europea reconoce con el "HR Excellence in Research Award" a las instituciones que progresan en la adaptación de sus políticas de recursos humanos a los 40 principios de la Carta y el Código, basándose en un plan de acción/estrategia de RRHH personalizado.

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores HRS4R, promueve el reconocimiento por parte de las instituciones nacionales de la relevancia y oportunidad de la aplicación de las directrices marcadas por esta y está sustentada por la inclusión de criterios que velan por el cumplimiento de dicha estrategia europea de Recursos Humanos en la Guía de criterios e indicadores para la Evaluación de la Acreditación de Instituto de Investigación Sanitaria (IIS) del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Concretamente, la Guía contempla:

- que los IIS estén adheridos a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la contratación de investigadores (actualmente reemplazados por La Carta Europea del Investigador). Apartado de la Guía 2.2.2.6
- que los IIS tienen un plan de cumplimiento de los principios definidos en la C&C aprobado por los órganos de gobierno. Apartado de la Guía 2.2.2.7

A continuación, se incluye una imagen de la Guía de Acreditación, mostrando ambos criterios y las evidencias que los justifican.



Criterios e indicadores para la Evaluación de la Acreditación de IIS

2.2.2 Recursos humanos y masa crítica		
Nº / Código	Criterio de calidad	Observaciones
Verificación: Plan de recurso humanos aprobado por órganos de gobierno. Evidencias de su implementación. Documentos de adhesión y acreditación.		
2.2.2.6	El IIS está adherido a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (C&C).	Debe existir un documento de adhesión con registro oficial de la DG europea correspondiente. Periodo de evaluación en acreditación: 3 años anteriores al de solicitud. Periodo de evaluación en renovación de acreditación: 2 años anteriores al de solicitud. RRI
2.2.2.7	El IIS tiene un plan de cumplimiento e implantación de los principios definidos en la C&C aprobado por los órganos de gobierno.	Disponen de indicadores para seguimiento de la implantación del C&C y se aportan resultados de la evaluación periódica de los mismos (anual). Revisar qué acciones han realizado. Periodo de evaluación en acreditación: 3 años anteriores al de solicitud. Periodo de evaluación en renovación de acreditación: 2 años anteriores al de solicitud. RRI

Otras consecuencias y ventajas:

Además, de por alineamiento con la estrategia de acreditación del ISCIII, hay razones de peso que justifican la adhesión de los IIS a la estrategia europea HRS4R:

- Abogar por un ambiente de trabajo favorable y estimulante para el personal investigador.
- Apoyar activamente un cambio en la cultura del trabajo que promueva la calidad y el bienestar en el ámbito investigador.
- Formar parte de una red paneuropea de investigadores y centros de investigación.
- Preocupación por la cultura de trabajo, referida a mejorar aspectos concretos como el ambiente laboral, la conciliación y las condiciones de trabajo, elementos clave para un entorno saludable y productivo.

- Proporcionar visibilidad internacional.

Adicionalmente, los IIS que dispongan del sello de excelencia en RRHH pueden contar con las siguientes ventajas:

- Mejora en la organización del proceso de reclutamiento adaptado a la normativa europea.
- Posiciona la Imagen institucional con el objetivo de aumentar la atracción de talento, garantizando las mejores condiciones de trabajo para nuestros investigadores.
- Aumenta la posibilidad de captación de fondos.

4. MARCO TEÓRICO

En 2005, la Comisión Europea adoptó una Carta Europea del Investigador [https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter \(2\)](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter) y un Código de Conducta para la Contratación de Investigadores [https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter \(3\)](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter). Estos dos documentos recogen un conjunto de principios generales y requisitos, dirigidos tanto a los investigadores como a los empleadores y financiadores de la investigación en los sectores público y privado, definiendo sus responsabilidades y son elementos clave de la política de la UE para impulsar la carrera de los investigadores. Muy recientemente, el Consejo de la Unión Europea hizo una revisión de la Carta y del Código, estableciendo una recomendación relativa a un marco europeo para atraer y retener talento investigador en Europa (publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea C/2023/1640, de 29.12.2023; [EUR-Lex - 32023H01640 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\) \(4\)](#)). La Recomendación busca retener talento investigador en la Unión Europea y hacerla atractiva a nivel global. Revisa la definición de "investigador" y sus actividades para abarcar diversas trayectorias profesionales, promoviendo la intersectorialidad, la interdisciplinariedad, el emprendimiento y la innovación en universidades, empresas, administración pública y el sector sin ánimo de lucro. Finalmente, la Recomendación categoriza los perfiles de investigadores en cuatro grupos distintos y propone ejemplos de ocupaciones para cada uno de estos perfiles. Asimismo, subraya la significancia de las trayectorias profesionales de los directores de investigación y los técnicos de investigación, destacando su función fundamental en el fomento de la excelencia en la investigación y la innovación. La Recomendación también realiza una actualización de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, que datan de 2005, instando a todas las instituciones que emplean o financian a investigadores a adoptar la nueva "Carta Europea del Investigador" que se ha introducido como resultado de esta revisión.

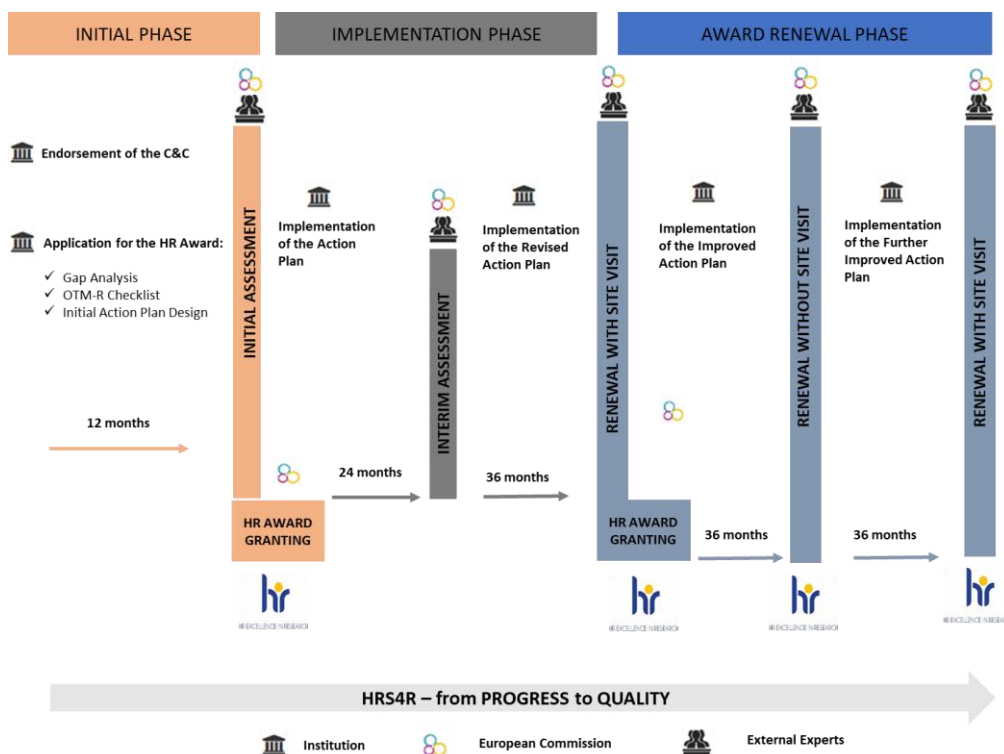
La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores apoya a las instituciones de investigación y a las organizaciones de financiación en la adopción de la Carta Europea del Investigador en sus políticas y prácticas, ya que la aplicación de estos principios por parte de las instituciones de investigación las hace más atractivas para los investigadores, mejorando la atracción de talento tanto a nivel nacional como internacional.

La Comisión Europea reconoce con el sello HRS4R a aquellas instituciones que progresan en la adaptación de sus políticas de recursos humanos a los principios de la Carta Europea del Investigador, basándose en un plan de acción/estrategia de RRHH personalizado. La Carta

Europea del Investigador, según la última Recomendación consta de 20 principios clave (anteriormente 40), que se engloban en cuatro grupos:

- ética, integridad, género y ciencia abierta;
- evaluación, contratación y progresión de los investigadores;
- condiciones y prácticas de trabajo;
- carreras de investigación y desarrollo del talento.

El sello HRS4R de la Comisión Europea es un sistema de certificación dinámico con cinco fases claras que representan el progreso hacia la calidad en Recursos Humanos durante 12 años. El siguiente gráfico define las diferentes fases:



Tomado de <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#hrs4r-tabs-hrs4r-procedure> (5)

5. METODOLOGÍA

En este contexto, desde el ISCIII se ha propuesto la creación de un grupo de trabajo sobre “Implementación del sello HRS4R en los IIS: estado de madurez, resultado de auditorías e informes sobre la situación en España”, con los siguientes objetivos:

- estudiar el grado de implementación del sello HRS4R en las diferentes instituciones e
- identificar los avances y repercusiones de su implementación, así como las dificultades encontradas.

Este grupo, coliderado por el Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz (IISFJD) e Instituto Maimónides de Investigación Biomédica de Córdoba (IMIBIC), está integrado además por los siguientes IIS: Instituto de Investigación Biomédica a Coruña (INIBIC), Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRB Lleida), Instituto de Investigación

Sanitaria Gregorio Marañón (IISGM), Instituto de Investigación en Ciencias de las Salud Germans Trias i Pujol (IGTP), Instituto de Investigación Sanitaria La Fe (IIS LA FE), Instituto de Investigación Biomédica de Málaga (IBIMA), Instituto de Investigación Sanitaria Hospital Universitario de la Princesa (IIS PRINCESA) e Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón (IIS ARAGON).

Para acometer los objetivos propuestos por el grupo, se han realizado las siguientes acciones:

- Trabajo conjunto de ambos institutos coordinadores para organización y desarrollo de reuniones de trabajo, encuesta y borradores V1 y V2.
- Encuesta para conocer el grado de implementación del sello HRS4R en sus IIS, inicialmente trasladada únicamente al GT5 (borrador v1) y recientemente trasladada a todos los IIS.
- Reuniones de trabajo para discusión y corrección de documentos.

6. DESARROLLO Y RESULTADOS

Los IIS coordinadores de este grupo de trabajo, IIS-FJD e IMIBIC, han diseñado un breve cuestionario para conocer el estado de madurez de los IIS en este proceso de implementación del sello HRS4R y poder realizar un primer análisis. El cuestionario se ha difundido entre todos los IIS acreditados y los resultados se muestran en el Anexo I del presente documento.

Como se ha indicado anteriormente, el proceso de implementación del sello HRS4R en los centros de investigación, desde su solicitud hasta su fase final de renovación, consiste en cinco bloques (Figura 1):

- 1- Fase inicial
- 2- Implementación del Plan de Acción
- 3- Implementación del Plan de Acción revisado
- 4- Implementación del Plan de Acción Mejorado
- 5- Implementación del Plan de Acción Final

Partiendo de esta información, y tras la identificación de los institutos participantes, la siguiente pregunta del cuestionario fue si habían solicitado el sello (respuesta afirmativa del 100%; Anexo II, Pregunta 2) y consecuentemente, en qué fase se encuentran de implementación. La Figura 1 muestra que los IIS que han contestado están ya en las tres últimas fases de implementación, estando la mayoría en la fase 3, *Implementación del Plan de Acción revisado*, es decir, se encuentran en la fase previa a la entrevista presencial de la CE para pasar a la siguiente fase (Anexo II, Pregunta 3).

3. En caso afirmativo, ¿En qué fase de implementación se encuentra su IIS? En la siguiente imagen se pueden ver las distintas fases:

- 1- Fase inicial 1
- 2- Implementacion del Plan de ... 4
- 3- Implementacion del Plan de ... 15
- 4- Implementacion del Plan de ... 8
- 5- Implementacion del Plan de ... 4



Figura 1.- Fases de implementación del sello HRS4R de los IIS participantes en el GdT5

A continuación, se planteó una pregunta para recabar información sobre el conocimiento del personal de los IIS sobre el sello HRS4R. Como se muestra en la Figura 2 la mayoría de los IIS tenía un conocimiento escaso sobre el proceso previamente a su solicitud.

7. ¿Cómo valoraría el grado de conocimiento del personal del instituto sobre el sello HRS4R?

- Ninguno 1
- Poco 19
- Bastante 10
- Mucho 2



Figura 2.- Grado de conocimiento del personal de los IIS sobre el sello HRS4R

Como se ha mencionado anteriormente, al final de la fase 3: *Implementación del Plan de Acción revisado*, la CE realiza una visita al centro para comprobar los avances de dicha ejecución. Es por esto por lo que se consultó al grupo el grado de información del que disponen sobre la visita presencial. En este caso los resultados son bastantes heterogéneos, aunque predominan los IIS que tienen bastante o poca información (Figura 3).

13. Indique el grado de información del que dispone sobre la visita presencial de la Comisión Europea.

- Ninguno 8
- Poco 10
- Bastante 9
- Mucho 5



Figura 3.- Grado de conocimiento de los IIS sobre la entrevista presencial del CE

Entre los requerimientos exigidos por la CE se incluye la implementación de un plan de difusión del sello entre el personal del instituto. En este contexto, aproximadamente la mitad de los IIS que han respondido no cuenta con un plan de difusión específico, sino que forma parte de la difusión general de las actividades de cada instituto, aunque sus páginas web dedican un espacio específico para el sello (Anexo II, Pregunta 8).

Otro requisito para la CE es contar con una política de ciencia abierta, a lo que los IIS encuestados respondieron en su mayoría que cuentan con un plan al respecto, aunque en distinto grado de implantación (Anexo II, Pregunta 9). Solo tres aún no han abordado este aspecto.

Al tratarse de un sello de excelencia europeo, es muy importante para los IIS fomentar la internacionalización de la institución, favoreciendo el intercambio internacional entre profesionales. Para ello, se exige la eliminación de barreras de lenguaje, comenzando por tener una página web en inglés, así como todos los documentos relacionados con el sello HRS4R como son los referentes a la contratación de personal, dosieres de bienvenida, etc. Se pregunta en la encuesta a los IIS qué documentos relacionados con el sello tienen traducidos al inglés (Anexo II, Pregunta 10). La mayoría de los IIS tienen traducidos los documentos relacionados con la contratación laboral, código de prácticas responsables e integridad en la investigación o dossier de bienvenida; sólo dos IIS tienen todos los documentos de la institución traducidos y cuatro institutos no tienen ninguno traducido.

El sello europeo solicita la implantación de un itinerario profesional de acuerdo con los principios de la Carta Europea del Investigador, descritos previamente, de contratación de personal investigador. El cuestionario revela que sobre un 60% de los IIS que han respondido la encuesta cuentan con un itinerario profesional, solo cuatro lo están desarrollando y siete de ellos todavía no lo tienen (Anexo II, Pregunta 11).

De manera conjunta a este itinerario profesional, se requiere a la institución proporcionar apoyo a los investigadores en sus primeras fases de la carrera investigadora (R1 y R2) con un plan de tutorización. La mayoría de los centros consultados se encuentran elaborando un plan para contar con una figura de mentor que ofrezca este asesoramiento a los jóvenes investigadores, aunque algunos de ellos (siete) tienen ya un plan plenamente instaurado (Anexo II, Pregunta 12). Como ejemplo, el IIS-FJD está desarrollando un plan de tutorización a partir de los principios del sello y de un análisis del entorno de otros IIS, tal como se refleja en el Anexo II. En dicho Anexo también se aporta información sobre el programa piloto de *mentoring* del IIS LA FE y del IISGM entre otros proyectos en marcha.

Precisamente, se consulta a los componentes del GdT5 sobre los puntos de mejora más importantes que les reportó la Comisión Europea en la evaluación intermedia al final de la Fase 2 de Implementación del Plan de Acción. La mayoría responde que sugirieron mejoras en la aplicación y difusión de la política de RRHH (OTM-R), implantación del itinerario profesional y del programa de Mentoring, traducción de documentación clave en inglés e internacionalización de las convocatorias de empleo (Anexo II, Pregunta 14).

Finalmente, se pregunta por el motivo para solicitar el sello de excelencia HRS4R. La mayoría coinciden en dos puntos principales: es un requisito para convocatorias europeas y para la acreditación como IIS, lo que infiere una continua revisión y mejora de la ciencia de excelencia (Anexo II, Pregunta 15). Esto enlaza con la última pregunta realizada sobre la ventaja que supone contar con el sello HRS4R, sobre lo que coinciden en la mejora continua y la imagen de excelencia que se deduce del mismo (Anexo II, Pregunta 16).

7. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

A continuación se exponen una serie de recomendaciones para los Institutos de Investigación Sanitaria:

1. Promover el Sello Internamente

- **Comunicación Interna:** Anunciar el logro a todo el personal a través de boletines internos, reuniones y eventos. Explica qué significa el sello y cómo refleja los valores y la calidad en la gestión de recursos humanos.
- **Formación y Sensibilización:** Ofrecer sesiones de formación para que los empleados comprendan los beneficios y el impacto del HRS4R en su entorno laboral.

2. Integrar el Sello en la Estrategia de Marca y Comunicación

- **Uso en Materiales de Comunicación:** Inclusión el logo del HRS4R en el sitio web de la empresa, en informes anuales, materiales de marketing y en la firma de correos electrónicos para aumentar su visibilidad.
- **Historias de Éxito:** Publicación de casos de éxito y testimonios sobre cómo el HRS4R ha contribuido a mejorar la gestión de recursos humanos en tu organización.

3. Fortalecer la Marca Empleadora

- **Atracción de Talento:** Utilización del HRS4R como una herramienta para atraer talento al destacar el compromiso de la organización con la excelencia en la gestión de recursos humanos.
- **Desarrollo de la Reputación:** Aprovechar el reconocimiento para mejorar la percepción de la empresa en el mercado laboral y posicionarla como un empleador de referencia.

4. Mantener y Mejorar la Excelencia en Recursos Humanos

- **Revisión Continua:** Implementar un sistema para la revisión continua de las políticas y prácticas de recursos humanos para asegurar el cumplimiento de los estándares del HRS4R.
- **Evaluaciones Periódicas:** Realizar autoevaluaciones periódicas y ajustar las prácticas de recursos humanos según sea necesario para mantener el nivel de excelencia requerido.

5. Documentar y Compartir Buenas Prácticas

- **Publicaciones y Blogs:** Crear contenido, como artículos o blogs, que detalle las buenas prácticas y los beneficios del HRS4R, y compártelo en plataformas relevantes.
- **Participación en Redes y Eventos:** Participar en conferencias y eventos de recursos humanos para compartir tus experiencias y aprendizajes con otras organizaciones.

6. Aprovechar el Feedback del Proceso de Evaluación

- **Implementar Mejoras:** Utilizar el feedback recibido durante el proceso de evaluación del HRS4R para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para abordarlas.

- Actualizar Políticas: Actualizar y reforzar las políticas de recursos humanos en función de las recomendaciones recibidas durante el proceso de evaluación.

7. Fomentar una Cultura de Inclusión y Desarrollo

- Promoción de la Diversidad: Asegurar de que las prácticas relacionadas con la diversidad y la inclusión estén alineadas con los principios del HRS4R.
- Desarrollo Profesional: Invertir en el desarrollo profesional continuo de los empleados y en la creación de un entorno de trabajo que favorezca el crecimiento y el bienestar.

8. Preparación para la reevaluación del Sello

- Planificación para la reevaluación: Preparar para el proceso de reevaluación del HRS4R, que ocurre cada tres años, asegurando que todas las políticas y prácticas se mantengan al día y alineadas con los criterios de evaluación.

Con esto, se concluye que el Sello de Excelencia en Recursos Humanos (HRS4R) no solo es un reconocimiento importante, sino también una herramienta valiosa para mejorar la gestión del talento y fortalecer la reputación de la organización. Al seguir estas recomendaciones, las empresas pueden maximizar los beneficios del sello y continuar avanzando hacia la excelencia en la gestión de recursos humanos.

ANEXO I

Integrantes del grupo de trabajo.

Persona/s participante/s	IIS
Susana Junquera Juan A. Pérez Longueira	INIBIC
Elena Moscatel Sara Palau	IRBLleida
Ana Bravo Paula Camareña Silvia Rueda	IISGM
Jordi Barretina Ginesta Montserrat Gonzalez Girol	IGTP
Rita Diranzo Ana Penadés Blasco	IIS_LA_FE
José Miguel Guzmán de Damas	IBIMA
M ^a del Rosario Ortizurbina	IIS PRINCESA
Oscar López Lorente Angel Lanas Arbeloa	IIS ARAGON
Carmen Ayuso García Victoria del Pozo Abejón Alberto Montero Manso Ana Rubio Araiz	IIS-FJD (Coordinadores)
M ^a del Mar Malagón Poyato Marisa Escabias Parejo	IMIBIC (Coordinadores)

ANEXO II

RESULTADOS ENCUESTA

2. ¿Tienen solicitado el Sello HRS4R?

[Más detalles](#)

● Si	32
● No	0



3. En caso afirmativo, ¿En qué fase de implementación se encuentra su IIS? En la siguiente imagen se pueden ver las distintas fases:

[Más detalles](#)

[Información](#)

● 1- Fase inicial	1
● 2- Implementación del Plan de Acción	4
● 3- Implementación del Plan de Acción revisado	15
● 4- Implementación del Plan de Acción Mejorado	8
● 5- Implementación del Plan de Acción Final	4



4. ¿Qué dificultades han encontrado para implementar el Plan de Acción?

29 Respuestas

ID Respuestas

1	El trabajo que conlleva y la poca participación del personal investigador	11	Hay un par de acciones que no hemos podido desarrollar en los últimos 5 años. Una es la implementación de un plan de mentoring y la otra es la implantación de elementos de carrera profesional.
2	incertidumbre general e la primera vez	12	Exige tiempo por parte del personal de la institución
3	Interferencias de la Representación Legal de los Trabajadores, introduciendo cuestiones ajenas al Plan de acción del Sello.	13	Difícil encajar las "peculiaridades" y legislación que aplica al funcionamiento de los Institutos de Investigación Biomédica en el marco del HRS4R. Por ejemplo, el HRS4R está muy orientado a personal investigador mientras que en nuestro Instituto la mayoría del personal contratado es Científico-Técnico
4	La implantación de medidas que cuya responsabilidad o recursos corresponden a terceros	14	La participación del personal y el desarrollo de la documentación y los procedimientos
5	Cambio cultural. Falta de RRHH para llevarlo a cabo	15	Desde su inicio, ha habido una gran rotación en el personal de la unidad de encargada de implementar y hacer el seguimiento del Plan de Acción, lo que ha dificultado su implementación.
6	Desarrollo carrera investigadora, comunicación con investigadores	16	(1)Participación proactiva por parte del personal.(2). Escases de recursos y tiempo (3). Faltarían mas herramientas que permitieran unificar las formas de implementación. (4) Falta de acompañamiento de estamentos próximos..
7	Aquellas acciones que por la naturaleza de la organización no dependen exclusivamente de la institución	17	Mucho desconocimiento de lo que supone entre la comunidad investigadora y escaso interés por sumar a nuestras propuestas.
8	El principal problema ha sido recabar información de otros departamentos e incluso saber en algunas ocasiones a quién había que solicitar dicha información	18	El seguimiento de los indicadores que no dependen del Instituto y dependen de terceros, por ejemplo de la administración pública.
9	la parte del mentor es la que más dificultades hemos tenido para implementar		
10	Falta de tiempo para poder abordar todas las acciones, junto a las demás tareas que exige ser IIS y/o la diferente normativa		

19	En determinadas ocasiones, se requieren de recursos extraordinarios para realizar un sistema de monitorización y de seguimiento óptimo. Asimismo, respecto de los indicadores de impacto de las acciones, sería útil ofrecer formaciones y herramientas de seguimiento del impacto.	23	La implicación de toda la institución ya que son acciones muy transversales que afectan tanto al colectivo de investigadores como a la estructura de soporte
		24	Falta de consolidación de un grupo de trabajo
		25	Compromiso de la dirección y disponibilidad de recursos específicos
		26	Mantener la implicación en los planes de acción a lo largo de los años, haciendo partícipes a todos
		27	Adaptación de los procesos internos.
20	1. Nuestra ambición a la hora de definir el actual Plan de Acción es un valor añadido para la mejora continua de nuestro centro, pero también puede resultar una dificultad a la hora de conseguir implementar todas las acciones previstas en el tiempo establecido. 2. Los cambios legislativos y los requerimientos de las entidades acreditadoras/financiadoras, así como el hecho de ser un centro de gestión pública, pueden ser una oportunidad, pero también pueden enlentecer el desarrollo del Plan o requerir la adaptación de algunas acciones. 3. A nivel de la estrategia HRS4R propiamente dicha, el desajuste temporal entre el Plan y las visitas y correspondientes resoluciones, nos ha llevado a tener que prever una extensión del Plan para reducir el desajuste. Esto añade mayor dificultad a la hora de planificar la próxima revisión. 4. La necesidad de trabajar acciones de las 4 áreas que establece la HRS4R, definir con qué principios del C&C está relacionada cada acción y tener que trabajar en paralelo con los principios OTM-R. 5. La voluntad y necesidad de informar al personal de todas aquellas acciones que se llevan a cabo en el marco de la estrategia HRS4R.	28	I) El enfoque europeo de la estrategia HRS4R no siempre encaja idealmente con la estructura nacional en términos de descriptores, objetivos, etc. II) La vida de un IIS es cambiante y trasladar esa realidad al Plan de Acción no siempre es automática. III) En algunos de los requerimientos de contratación en caso de los IIS no son 100% potestad de los IIS y sus Fundaciones, las CCAA tienen un rol importante.
		29	Conflicto en la negociación con la junta de personal
21	La comunicación con los investigadores/ Que respondan a las encuestas/ Que acudan a las sesiones de sensibilización/ Que le pongan atención a lo que supone el Sello y sobre todo que lo interioricen	30	Falta de personal para realizar su seguimiento. Resistencia al cambio en cierto ámbitos.
22	Especialmente la relacionada con normativa legal que impide poder mejorar condiciones de los investigadores y hacernos más atractivos como destino.	31	Es un proceso complejo que necesita la implicación y compromiso institucional y de diferentes departamentos. Además, la evaluación de necesidades y la diagnosis es un proceso que necesita recursos y tiempo, sobre todo en una institución tan grande como el IDIBAPS.

5. ¿Qué posibles puntos le preocupan más de cara a la entrevista para la revisión del Plan de Acción?

28 Respuestas

ID	Respuestas
1	ya lo hemos hecho
2	Perfiles que suelen entrevistar, duración, la documentación objeto de revisión...
3	Como comentario general: Poder cumplimentar a tiempo y con recursos limitados todos los requerimientos.
4	Cumplimiento real del Plan de Acción propuesto
5	Se desarrollan acciones para los investigadores, pero a veces cuesta que las visualicen como parte de un plan de RRHH
6	Esta fase la pasamos en 2022, el aspecto que más nos preocupaba era el buen conocimiento de la política HRS4R por parte de todos los trabajadores de la organización.
7	Me preocupa no tener suficiente tiempo para prepararlo y por tanto no ser capaz de reflejar bien lo que se ha estado haciendo
8	La parte que más nos preocupa es la del conocimiento que puedan tener del sello HRS4R el personal investigador.
9	Desconocer que preguntas van a realizar a las/los profesionales, no disponer aún de un plan de carrera investigadora bien definido e implantado....
10	Entendemos que la "entrevista" se refiere a la auditoría por parte de la CE. Los que más nos preocupa es que no todo el personal de la instituciones conoce el
11	11 Visibilidad del sello entre el personal investigador
12	12 limitada capacidad del IdISSC para la estabilización de personal, debido a la legislación vigente
13	13 Los retrasos que hemos ido acumulando.
14	14 Ha faltado tiempo y recursos para hacer una permeabilización del plan a todo el personal. (2). Cierta preocupación frente a la comprensión por parte de los evaluadores de la situación actual de los Institutos de Investigación en España. (3) Cumplimiento con la puesta en marcha de todo el plan de acción dentro de los plazos establecidos para la reevaluación.
15	15 No está muy claro el grado de detalle que requiere la justificación de cada una de las acciones, ni cómo explicar el cambio de prioridades para la siguiente fase o la reevaluación mediante una nueva encuesta..
16	16 El conocimiento del plan por parte de los investigadores y aquellas acciones plasmadas en el plan de acción no iniciadas.
17	17 Nos podrían preocupar cambios se han podido tener que realizar a lo largo del plan alterando alguna acción y subsanados con planes de contingencia.
18	18 1. Disponer del tiempo suficiente para el cierre de todas las acciones previstas. 2. Conseguir transmitir con claridad la evolución y proceso de cambio que está viviendo nuestro centro. 3. Disponer de herramientas para la monitorización de todos los indicadores vinculados al Plan. 4. Garantizar la participación de todos los perfiles de la institución en la definición del próximo Plan.
19	19 Que la gente haya interiorizado lo que significa y supone tener este sello
20	20 Ninguno
21	21 Uno de los puntos débiles que tenemos en el instituto es la falta de carrera profesional que no está definida.
22	22 Las respuestas del personal
23	23 El grado de conocimiento real de la estrategia de HRS4R entre el colectivo de investigadores
24	24 La implementación del Plan de Mentorización
25	25 La presentación de evidencias suficientes.
26	26 Transmitir bien que nuestro trabajo diario se alinea con la estrategia HRS4R y explicar aquellos puntos en los que estamos más alejados fundamentalmente porque escapan a nuestro control, debido a la legislación laboral y la coyuntura de empleo en nuestro país.
27	27 Intereses de personal altamente influyente para dirigir las estrategias a aspectos particulares, y no generales.
28	28 Poder justificar de forma clara la implantación de las acciones desarrolladas en el Plan de Acción
29	29 La nuestra institución ya pasó la auditoría en el 2022. Durante la entrevista fue importante la coordinación con el equipo auditor, la preparación metódica de toda la información y la implicación de la comunidad investigadora.

6. ¿Tienen alguna sugerencia para este GT5?

25 Respuestas

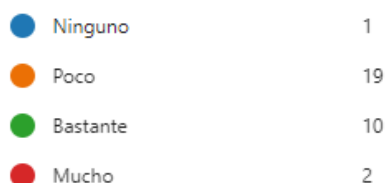
ID Respuestas

1	Compartir propuestas de acciones. Confección del nuevo plan de acción en base al nuevo Charter for Researchers.		
2	no	9	Sugiero la puesta en marcha de un Plan de Mentorización en el que pueda participar todo el personal investigador de los IIS (similar a Camino del CSIC) para facilitar que las instituciones puedan abordar este objetivo (muchas veces común a muchas instituciones que poseen el sello) que, por falta de tiempo y recursos, no han podido cumplir. Los mentores podrán ser investigadores de otras instituciones públicas o privadas.
3	Que permita el intercambio de experiencias en esta cuestión y que podamos obtener ideas concretas para el cumplimiento de los principios	10	No
4	• Conocer a nivel nacional el mapa de los IIS en cuanto al sello • Recoger las distintas estrategias de los IIS • Aunar esfuerzos para acometer estrategias que faciliten los Planes de Acción	11	No
5	Benchmarking entre los distintos IIS. Los IIS más avanzados sirvan de ejemplo.	12	(1). Que a través de experiencias de otros centros que han renovado su reconocimiento, se puedan elaborar guías de buenas prácticas tanto para llevar a cabo todo el proceso de evaluación e implementación del plan. (2) Elaborar un mapa de expertos de centros, instituciones, que hayan pasado por la reevaluación, para que centros que están en proceso, puedan acudir con el objetivo de aclarar dudas.
6	Trabajar en la adaptación y reajuste de los Planes de Acción a los nuevos principios de la política HRS4R	13	Si el obtener el Sello HRS4R conllevara algún presupuesto, aunque fuera simbólico, ayudaría a las instituciones a asumir los compromisos más en serio, con una dotación real de gestores especializados en este tema.
7	Se podría establecer algún tipo de guía informativa para los institutos, para que estos puedan contar con una orientación, más allá de la información que proporcionan desde la EU.	14	Propuestas de indicadores de medición relacionados con el nuevo Charter&code
8	Disponer del feedback de aquellos IIS que están más avanzados en el cumplimiento de los requisitos establecidos por el sello HRS4R	15	No, particularmente.
15	No, particularmente.	21	No.
16	1. Intentar unificar al máximo posible los principios y requerimientos que se solicitan a los centros desde los distintos organismos a nivel nacional e internacional. 2. Intentar simplificar al máximo posible los procedimientos y herramientas necesarios para la aplicación y seguimiento, en este caso, de la HRS4R con el fin de que la gestión administrativa no obstaculice o entelteeza el trabajo y el avance de los centros hacia la excelencia. 3. Desarrollar documentos, guías o puntos de contacto de consulta.	22	Es importante tener en mente que el sello HRS4R se circunscribe a una entidad jurídica concreta y en nuestro caso, y muchos otros, esto acota a la Fundación de Investigación y no al IIS al completo. Aún así algunas sugerencias podría ser: I) La elaboración de modelos/plantillas uniformes para documentos estratégicos de carácter supra-instituto como es el caso de este Action Plan. II) Soporte en la difusión para dar a conocer la estrategia HRS4R y su relevancia entre el personal de los IIS, con la elaboración de dípticos y comunicaciones prácticas y accesibles.
17	Quizá que podamos compartir lo que hemos hecho y las acciones y documentos que hayan sido más exitosos a los IIS que lo han renovado, porque el Sello es algo que no termina siempre habrá que seguir implementando cosas y sería de gran ayuda que del grupo saliera algún foro para compartir las cosas	23	Debería avanzarse en la transparencia en las políticas no sólo de contratación, sino también de estabilización (es tan injusta una política arbitraria de contratación como la estabilización de personal simplemente por antigüedad)
18	Deberíamos establecer unas definiciones de categoría de investigadores homogéneas en todos los institutos, así como normativa de contratación y desarrollo de carrera investigadora común.	24	NO
19	El proceso está cambiando. De cara al GT estaría bien poder hacer una sesión informativa de los cambios que hay en el proceso para poder adaptar los planes de acción de las instituciones,	25	El grupo es muy relevante para poder intercambiar dudas y retos comunes, así como buenas practicas. Seria importante tener un canal de comunicación fácil y rápido entre los miembros.
20	Encuentro para el intercambio de buenas prácticas en la implementación de la estrategia HR		

7. ¿Cómo valoraría el grado de conocimiento del personal del instituto sobre el sello HRS4R?

[Más detalles](#)

Información



8. ¿Tienen un plan de difusión del sello HRS4R entre el personal del instituto?

32 Respuestas

ID Respuestas

ID	Respuestas
1	No, pero hacemos acciones de difusión periódicas
2	si
3	La página web del INIBIC incluye un apartado específico; se difunde información al personal de investigación a través de correo electrónico sobre los principales hitos
4	Si. Lo difunde la dirección científica en las presentaciones que hace en las reuniones de áreas del iis, al CCE, CI, jornada de bienvenida, etc.
5	Se hace difusión por distintos canales con frecuencia
6	Está previsto para junio
7	Sí
8	No
9	Está incluido en la página web del Instituto, en la intranet, en el plan de acogida al personal de nueva incorporación, posters/anuncios por las instalaciones comunes del Instituto y se ha dado difusión en las comisiones de trabajo y en los órganos de gobierno
10	Sí, hemos difundido toda la información vinculada al mismo y, estamos pendientes de organizar alguna jornada informativa consensuada con la Comisión de Seguimiento del Sello.
20	La institución cuenta con una intranet accesible a todo el personal en la que se informa y se hace partícipe al personal de todas aquellas acciones y mejoras que se van implementando, así como del proceso de revisión interna del sello de excelencia. Por otro lado, la institución ha ido incrementando notablemente las vías de comunicación y participación del personal con el objetivo de incrementar su grado de información, así como su nivel de participación e implicación en diferentes ámbitos institucionales.
21	Un plan escrito no, pero lo contamos en todas las reuniones y órganos, es una cosa que hemos hecho desde el principio y aún así, cuesta que cale.
22	Sí. Además de estar en la web del Instituto, en todas las memorias aparece información y se hace mención en las sesiones informativas del Instituto.
23	No tenemos un plan. Es una de las acciones que se plantean ahora que estamos definiendo el nuevo plan de comunicación
24	Se indica su existencia en una cláusula del contrato de trabajo y está colgado en la web
25	Sí
11	Lo que estamos haciendo es destinar una slide sobre el sello y su repercusión en todas las presentaciones de INCLIVA que hacemos dirigidas a: residentes del ámbito de actuación del IIS, colectivo de enfermería del ámbito de actuación del IIS, Comité Científico Interno., Junta de Gobierno, Patronato de INCLIVA, etc
12	Existen acciones concretas para su difusión, no incluidas en un plan.
13	Si, periódicamente se realizan comunicaciones al respecto del HRS4R a la comunidad IdISSC
14	Sí, dentro de la página web disponemos de un apartado específico: https://www.idipaz.es/PaginaDinamica.aspx?IdPag=646&Lang=ES
15	Si
16	Si, a través de los canales de comunicación habituales periódicamente se envían noticias. (2) Dentro de la jornadas de acogidas de integración de personal de nueva incorporación se da información sobre el sello y el estado actual. (3) actualmente se está trabajando en videos sobre el tema para toda la Institucion.
17	Sí, con jornadas informativas y difusión en web y RRSS.
18	Si, el Instituto dispone de un plan de comunicación interna y externa.
19	Sí, tenemos una campaña de difusión diseñada,
26	Sí
27	Si
28	Si
29	Actualmente no disponemos de un plan de difusión del sello HRS4R como tal. La difusión se realiza de acuerdo a nuestra política interna de comunicación y difusión de hitos mediante la cual lanzamos las encuestas oportunas y notificamos los hitos alcanzados en HRS4R. Asimismo, nuestra web dispone de un espacio bilingüe español/inglés dedicado en exclusiva a HRS4R y abierto a todo el público.
30	Existen campañas de difusión e información
31	No
32	Sí. Además de noticias internas sobre las distintas acciones, difusión en documentos oficiales y reunión con un grupo de trabajo dedicado, nuestra pagina web recoge todas las acciones que se desarrollan: https://www.clinicbarcelona.org/idibaps/trabajar-idibaps/hrs4r

9. ¿Tiene su instituto una Open Science Policy /Política de Ciencia Abierta?

31 Respuestas

ID · Respuestas

1	No	17	No existe un procedimiento como tal, no se incluyó en las actividades de este 1er públicos sea accesible, con jornadas como nuestro ciclo "IBiSiviliza la Ciencia".
2	si	18	Si, tenemos la política de ciencia abierta aprobada desde 2017.
3	Sí	19	Sí, existe una política en vías en implementación.
4	SI	20	Si
5	Si	21	Sí
6	Sí	22	Sí.
7	En desarrollo	23	NoE
8	Sí	24	Sí
9	Se está elaborando en la actualidad.	25	SI
10	Si	26	Si
11	Si (<a ;"="" href="https://www.incliva.es/wp-content/uploads/2023/02/POLITICA-OPENSOURCE-">https://www.incliva.es/wp-content/uploads/2023/02/POLITICA-OPENSOURCE-";	27	Si
12	Sí	28	SÍ
13	Si	29	Si
14	https://www.idipaz.es/ficheros/files/Adecuaci%C3%B3n%20de%20la%20normativa	30	SI
15	Si	31	Open Science Policy: https://www.clinicbarcelona.org/idibaps/trabajar-idibaps/poli
16	si		

10. Indique los documentos relacionados con el sello HRS4R que tiene traducidos al inglés (normativa interna laboral, código de prácticas responsables e integridad en la...

31 Respuestas

ID · Respuestas

1	Todos	11	Proceso de descripción del sello HRS4R: Plan de acción; GAP análisis; OTM-R checklist; Documento de Carrera profesional
2	Análisis GAP; Plan de acción; Política OTMR; Procedimiento de selección y contratación de personal	12	Guía de Buenas prácticas en investigación, Guía empleados, Plan estratégico, Plan de igualdad, Plan de emergencia, Política OTMR, Formulario de recogida de datos del nuevo trabajador, Registro de la información sobre prevención de riesgos laborales recibida por el trabajador
3	Tenemos traducido al inglés la política del sello de contratación OTM-R y las ofertas de vacantes.	13	Actions for the adaptation of the FIBHULP/IdiPAZ training to the HRS4R Seal of Excellence, OTM-R Policy for FIBHULP-IdiPAZ, Career development options for R1 and R2 researchers, Action Plan 2023-2026
4	Por el momento circunscrito al ámbito nacional	14	Toda la documentación
5	El apartado de de recepción de candidaturas para los puestos de investigador está en inglés. El resto de documentación se está traduciendo.	15	Plan de acción, documento de alineamiento con el plan estratégico, actas del grupo de trabajo.
6	El Plan Estratégico, el Código Ético y Deontológico, Manual de Acogida, Plan de Igualdad, Plan anual de Formación,	16	Ninguno.
7	No	17	La política OTM-R y el plan de acción HRS4R
8	Resumen del plan estratégico, plan de igualdad, normativa interna laboral, código de prácticas responsables e integridad en la investigación y manual de acogida al personal de nueva incorporación.	18	Manual de acogida, Plan de Igualdad, Protocolo de Prevención del Acoso, Plan Estratégico, Política de formación y de selección, Guidelines de Entrevistas...
9	Gap Analysis, Action Plan, OTM-R Policy, ofertas de empleo publicadas en Euraxess.	19	Normativa laboral; Código de buenas prácticas científicas; Guía de acogida; Plan estratégico; Plan de igualdad; Protocolo para la prevención e intervención ante el acoso laboral; Política de formación; Plan de formación; Política de reclutamiento y selección; Política de ciencia abierta; Política de acceso abierto; Política de atracción de talento; Política de soporte a los grupos emergentes.
10	Código de Buenas Prácticas, Memoria Científica, Plan de Integración, Política Institucional, Manual del Investigador		

20	Ninguno todavía, pero en unos 6 meses los tendremos todos traducidos.
21	Carta de adhesión, código de conducta de los investigadores, GAP Análisis , plan de acción, plan de acción revisado, política OTM-R, ofertas de empleo
22	El código de buenas prácticas, el plan de RRI, el Plan estratégico, el plan de igualdad (en curso), normativa y procedimiento de contratación, normativa de afiliación, el reglamento del comité de integridad.
23	plan de igualdad, otmr
24	Actualmente no tenemos documentación traducida
25	Política de selección de personal, Política Open Science, Planes de Acción HR, Carta de adhesión a la estrategia , Manual de Bienvenida al Invetigador, resumen Plan Estratégico, Memoria Científica, resultados de la encuesta anual de satisfacción, política de afiliación.
26	Internal Review, Open, Transparent, and Merit-Based Recruitment, Letter of engagement
27	OTM-R policy
28	I) Memoria científica anual; II) HRS4R Action Plan
29	Plan de acción, política de contratación, procesos de análisis,
30	Política OTMR
31	Strategic Plan, Welcome booklet, Code of Good Scientific Practice, Manual of sustainability, Research career policy, OTM policy, IPR and spin-off policies, all at the following link: https://www.clinicbarcelona.org/en/idiabaps/working-idiabaps/institutional-policies

11. ¿Cuenta su instituto con un documento de itinerario profesional?

32 Respuestas

ID · Respuestas

1	No	
2	https://ibima.eu/es/estrategia-de-recursos-humanos/	
3	NO	
4	NO, Esta en proceso de creación en colaboración con el Comité de Empresa	
5	No	
6	Hay un itinerario investigador, pero se está definiendo con precisión el desarrollo de una carrera investigadora.	
7	Sí, comprendido dentro del Plan de Integración	
8	No	
9	Sí, disponemos de un documento de itinerario profesional.	
10	Estamos en desarrollo del mismo con la Comisión de Formación.	
11	Si, en el Plan de Integración: https://www.incliva.es/wp-content/uploads/2024/02/PLAN-INTEGRACION_2024.pdf	
12	Sí	
13		Aún no, tenemos el hándicap de que estamos fuertemente condicionados a que se avance en esta materia en el ámbito de la negociación del nuevo convenio colectivo, y en coordinación con otros agentes del sector público, como la consejería de Hacienda y la de Sanidad.
14		Sí
15		Sí, para el personal investigador.
16		Cuenta con un documento relacionado con el desarrollo de la carrera profesional dentro de la Institución
17		Existe un Plan de Emergentes y en FISEVI, nuestra fundación gestora, que también tiene aprobado su Sello HRS4R, hay un Plan de Carrera Profesional.
18		Si, el Decreto Personal investigador laboral IdISBa: Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears.
19		Contaba con uno, que actualmente está siendo rediseñado de la mano de una taskforce multidisciplinar y alineado con el Marco Europeo de Carrera Investigadora.
20		Actualmente se está trabajando y negociando con el Comité de Empresa.
21		Estamos trabajando en el documento de carrera investigadora del IBSAL, tenemos ya el borrador realizado por un grupo de trabajo formado por investigadores R1 a R4 y lo está revisando la dirección para continuar avanzando
22	No por escrito.	
23	El itinerario profesional del personal investigador está definido en el convenio laboral. Está pendiente definir el documento de carrera profesional para todo el personal.	
24	para el personal de investigación , si	
25	Sí	
26	SI	
27	Si	
28	No	
29	Siguiendo la mención de la pregunta 6, el sello HRS4R no puede contemplar la trayectoria profesional del personal de todo el IIS, solo la de la Fundación. En nuestro caso, el "Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación biomédica de las IISS del SERMAS" al que nuestra entidad está sujeta determina las diferentes categorías y grupos profesionales, con sus requisitos y atribuciones. Sin embargo, estos perfiles no encajan necesariamente con las descripciones R1-R4 de HRS4R y además no se establece un itinerario profesional que permita evaluar y progresar entre las diferentes categorías.	
30	Si	
31	Si	
32	Sí, mismo link en la respuesta 10	

12. ¿Cuenta su instituto con la figura del mentor? Explique la implantación de dicha figura en el mismo.

32 Respuestas

ID	Respuestas
1	Actualmente, asumen este rol los/las IPs
2	Si
3	Incluido como medida en el Plan de acción. En desarrollo
4	Sí existía la figura, actualmente se están definiendo perfiles y funciones
5	En desarrollo
6	Se va a implementar
7	No, intentamos implantar la figura del Mentor, pero no salió como esperamos. Estamos volviendo a redefinir el "Mentoring Plan"
8	No
9	Como se recoge en el Plan de Atracción de Talento y Desarrollo de Carrera del plan estratégico en curso del IMIBIC, se proponen dos tipos de mentores, en función de las características del grupo de investigación al que pertenezcan los investigadores. Así, para los grupos emergentes o asociados, el mentor es elegido por el coordinador del programa científico correspondiente. Para los grupos consolidados con una estructura multinivel de investigadores, el mentor es el tutor del investigador dentro del grupo. Estamos en fase de consolidación de estas figuras.
10	No
11	No
12	Está en proceso
13	tenemos detectada la necesidad de desarrollar un plan de mentorización que defina la figura del tutor de investigadores noveles, que pueda ejercer de supervisor y referencia de este tipo de profesionales.
14	Promueve el diseño y el desarrollo de proyectos de investigación en varias áreas de salud, con una alta calidad metodológica para nuestros profesionales noveles en la investigación. Además, para promover la formación y el desarrollo de los investigadores que inician su carrera de IdiPAZ.
15	La creación de esta figura está en proceso de planificación. De manera no sistemática se han identificado mentores para algunos de los investigadores tenure-track.
16	NO
17	Sí, se desarrolló una experiencia piloto en 2022 y una 2ª edición en 2023.
18	No, es un acción a implementar en el nuevo plan estratégico del IdISBa que se está desarrollando para el período 2025-2029
19	Esta figura se está trabajando actualmente para ofrecer acompañamiento al colectivo investigador.
20	Actualmente el Instituto no cuenta con la figura del mentor, pero es una acción que el centro está contemplando incorporar en un futuro y, de ser así, constituiría una de las acciones del próximo Plan de Acción.
21	es el que tenemos en nuestro Plan de mentoría que es un guía profesional que aconseja y guía a los predoc (de momento solo predoc) y otra que es el mentor de las personas que se incorporan por primera vez a la institución para que sea esa persona la que le haga el primer acercamiento a su puesto de trabajo el primer día de trabajo
22	No por escrito.
23	No
24	no
25	Sí
26	En proceso
27	Si. está incluida en el Plan estratégico y se han iniciado algunas acciones
28	En trámite.
29	Nuestro instituto está firmemente comprometido con la mentorización de nuestro personal investigador y con el relevo generacional que esto favorece. Para lo cual existe un Plan de Apoyo a Grupos y Personal Investigador Emergente que tiene como objetivo identificar nuevos grupos de investigación y personal investigador que inicia su liderazgo y brindarles apoyo específico para que se consoliden dentro de la estructura del instituto. Además, se ha creado un Grupo de Mentoring para conocer y reconocer el talento joven de la institución y poder acompañarlo y guiarlo durante su trayectoria investigadora. Por otra parte, muchas de las comisiones y grupos de trabajo están embebidos del espíritu HR4R.
30	No está instituida de forma sistemática (ha habido iniciativas puntuales, pero específicas para médicos especialistas en formación)
31	Se ha definido dentro del Plan de Mentoring que está pendiente de implantación.
32	Hace algunos años, los investigadores en tenure-track tenían asignado un comité de mentoring. A partir del proximo año, se quiere lanzar un nuevo programa de mentoring, incluyendo 1:1 mentoring

13. Indique el grado de información del que dispone sobre la visita presencial de la Comisión Europea.

[Más detalles](#)

● Ninguno	8
● Poco	10
● Bastante	9
● Mucho	5



14. ¿Qué puntos de mejora más importantes le han reportado en la evaluación intermedia la Comisión Europea?

25 Respuestas

ID * Respuestas

1	El Plan de RH debía ser ambicioso
2	https://ibima.eu/es/estrategia-de-recursos-humanos/
3	Concreción del plan de acción; traducción al inglés de documentación; comunicación
4	• Mejoras en la aplicación y difusión de la política OTM-R • Creación de carrera profesional y escalas salariales • Plan de igualdad • Plan de tutorización • Intensificación de la difusión de información. • Implementación de una política de acceso abierto
5	Publicación de las convocatorias a nivel europeo
6	El cuidado y acompañamiento a los R1, así como la comunicación entre sus dos supervisores (Universidad e IIS), la ausencia de un plan de teletrabajo y la comunicación interna institucional
7	Ninguno.
8	No hemos tenido aún.
9	Publicación de OTM-R y convocatorias en EURAXESS; existencia de indicadores mejorables para valorar; aspectos relacionados con la formación.su impacto.
10	Traducción al inglés de todos los contenidos de la página web, implicar en mayor medida a los investigadores en la realización del plan de acción

15	En 2021, se nos recomendó como institución 1) avanzar con EURAXESS, como portal de reclutamiento, así como fortalecer la OTM Política de Selección para los perfiles de R1 a R4. 2) Mejorar en la monitorización y seguimiento del plan. 3) Fortalecer la formación en aspectos éticos y en selección para el personal investigador.
16	Según el informe (consensus report) de la última revisión realizada por la Comisión Europea: 1. El punto débil de la estrategia de RRHH (en esta fase de la evaluación - con referencia únicamente a los documentos presentados) es que no hay tareas específicas de apoyo a la internacionalización. 2. Las diferentes secciones de la revisión interna están desarrolladas de forma desigual. Los puntos débiles de las secciones Aspectos éticos y profesionales y Condiciones de trabajo no están muy claramente descritas, pero la sección Reclutamiento y selección es muy clara. 3. Una de las líneas estratégicas de HRS4R y del Nuevo plan estratégico es la «Contribución a la Sociedad», mientras que en el Plan de Acción la única acción relacionada es «Reforzar las políticas de investigación e innovación institucionalmente responsables (RRI) para aumentar y hacer visible nuestra responsabilidad social, mediante la contratación de un profesional experto.» El Responsable de RRI es una persona multitarea. Sería útil incluir sus tareas en el plan de acción: ¿qué actividades de ciencia abierta, comunicación científica, eventos abiertos? 4. En algunos casos, los indicadores utilizados parecen difíciles de alcanzar - por ejemplo, el 100% del personal investigador recién integrado conoce los principios de la C&C. Por otra parte, en los casos en que la tarea se completa y finaliza con un informe, no se incluye un enlace al documento.
17	No me constan, pero de ellos mejoraría que se comunicaran más, y no todo a través de un portal impersonal, y que facilitaran las auditorías presenciales en los idiomas oficiales europeos

11	I). Develop KPIs to measure the AP implementation and help decision-makers to understand when corrections are needed and the AP updated; II) Engage senior researchers in training programs aiming to improve their supervision skills/methods which could prevent stress or even 'burnouts' among PhD candidates; iii) Encourage wider participation in training and try to get a better gender balanced participation; iv) Advertise all job vacancies on EURAXESS -it will be a good solution to enhance the internationalization; v) Revise the indicators in the current AP; they should be SMART indicators and allow IDIBELL to measure not only output/outcome of the action but also impact/progress, to make sure you can conclude and produce evidence that the AP (including the OTM-R policy) delivers on its objectives; vi) Involve researchers not only in monitoring the implementation of the current AP but also in drawing up new actions; vii) The survey carried out in the past had low participation, so there might be the need for more target-group specific surveys or other formats (focus groups, individual interviews) to get input from researchers of all career stages; viii) Make use of other contexts (PhD Day, Areté training courses, International Women's Day) to get feedback on HRS4R-related issues and feed it into the HRS4R process; ix) Set up an updated Action Plan 2023-2027 (same duration of the institution Strategic Plan) which could include new actions.
12	El alineamiento con la estrategia actual, Revisión del plan de acción en función de los recursos. Reordenación y priorización del plan de acción. Establecer una estrategia de seguimiento del plan y su difusión.
13	Aún no realizada.
14	Organización documental, traducir la documentación en inglés, reorganización del grupo de trabajo HRS4R, revisión de indicadores del plan de acción.
18	Nos ha clarificado las acciones, viendo cuáles eran realmente viables o hacia donde redirigir el enfoque.
19	No me han aportado nada. Sus sugerencias han sido mínimas en base a los documentos de evaluación interna
20	desarrollo de la OTMR
21	Reformulación del Plan de Acción, describiendo claramente el propósito de las acciones llevadas a cabo y los indicadores utilizados para evaluar su desempeño. Revisión del plan de acción distinguiendo entre acciones continuas de aquellas realmente nuevas. Actualización de la web de instituto con los resultados de las consultas/encuestas realizadas a los investigadores, y publicación de los resultados, así como de un extracto de la estrategia del instituto en inglés. Publicación de todas las vacantes de empleo en Euraxess, no sólo determinados puestos estratégicos. Aumentar el número de acciones realizadas para impulsar el networking. Implementación del programa de Mentoring. Apoyo a la movilidad de los investigadores. Incluir acciones que puedan mejorar el equilibrio entre vida laboral y privada. Desarrollo de habilidades transversales a través del plan de formación.
22	pendiente de recibir el informe
23	Evaluación pendiente.
24	Sin duda los canales de comunicación y difusión del entorno HRS4R tanto internos como externos: internos en cuanto a la comunicación entre los diferentes grupos de interés y grupos decisores, y externos en cuanto al conocimiento de HRS4R por parte del personal investigador y la publicidad que
25	Han enviado un informe sobre acciones específicas del plan a mejorar.

15. ¿Qué le ha motivado a tener /solicitar el sello de excelencia HRS4R?

30 Respuestas

ID Respuestas

1	El Instituto ya lo tenía cuando yo me incorporé		
2	requisito para convocatoria EU	10	Demostrar el compromiso de la organización con la mejora continua en la gestión de recursos humanos en el ámbito de la investigación; puede ayudar a atraer y retener talento, mejorar la reputación de la institución y fomentar la colaboración internacional
3	Tener una herramienta que permita el análisis y mejora continua de los procesos relacionados con las personas	11	Alinearnos con una iniciativa internacional en la materia de mejora de las condiciones del personal que trabaja en actividades científicas.
4	Búsqueda constante de mejora y excelencia, facilita ser beneficiarios de ayudas europeas y es un requisito para acreditación como IIS.	12	mejora de las condiciones laborales de nuestros investigadores y promover la carrera científica
5	1. Atender a una necesidad de máxima relevancia. 2 Cumplir con las expectativas de la UE	13	Ha sido fuertemente promovido por la institución iCERCA del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya. Es un sello de calidad cuando se solicitan fondos europeos.
6	Responder a una política impulsada desde la Comisión Europea	14	El reconocimiento a una gestión adecuada de las políticas de recursos humanos en lo que respecta a la carrera profesional del investigador. El interés por parte de la Institución de continuar en la mejora de las condiciones de trabajo y la carrera profesional del personal investigador.
7	Esta política mejora el posicionamiento de la institución a nivel internacional al abogar por un ambiente de trabajo favorable y estimulante para el personal investigador y siendo una fuente de mejora continua y adaptación al entorno cambiante de la investigación.	15	Mejora de los procedimientos internos y certificación de calidad en RRHH.
8	Que es un requisito de la guía de acreditación de IIS y que nos ayuda a clasificar a los investigadores y las funciones/tareas/requisitos que es necesario cumplir en cada una de las categorías definidas. Ayuda a armonizar la clasificación profesional en investigación.	16	Desarrollar la estrategia de recursos humanos para los investigadores del Instituto.
9	El poder garantizar que INCLIVA es un lugar adecuado para trabajar y atraer/retener talento. Además, es necesario para poder mantener la acreditación como IIS.	17	La mejora de las condiciones del personal investigador y la alineación y competitividad del centro dentro del ecosistema europeo.
18	1. Prestigio nacional e internacional de disponer de un sello de excelencia de la Comisión Europea que identifica a las instituciones que promueven un entorno de trabajo estimulante y favorable para una investigación de excelencia, y que están comprometidas con el desarrollo de políticas institucionales que estén alineadas con los principios del Charter&Code. 2. Una oportunidad de crecimiento institucional y de mejora continua que tiene como objetivo la excelencia científica. 3. Facilitar la atracción de talento y la movilidad del personal investigador con garantías y compromiso de ofrecer un entorno de trabajo adecuado y estimulante. 4. Tener la posibilidad de acceder a convocatorias competitivas.	25	Alinear la política interna del Instituto con los principios de la Carta y el Código Europeos del Investigador. Contribuir a mejorar el empleo y las condiciones de trabajado de los investigadores, contribuyendo de esta forma a desarrollar las carreras científicas de los investigadores
19	La solicitud de proyectos fue el detonante, luego, cuando lo conoces, es estupendo para mejorar cosas constantemente creo que tiene un valor incalculable en RRHH	26	Mejora de los procesos de contratación y captación de talento.
20	Mejorar la proyección del Instituto y a hacernos más competitivos a nivel de investigación y a nivel de captación de talento.	27	En el IRYCIS y su Fundación creemos profundamente en el valor que aportan las personas al trabajo que se hace cada día y a los resultados que se obtienen. Por ello es prioritario para nosotros la atracción y la retención del talento, tanto nacional como internacional. Sin embargo, debido a la carga de trabajo extra que supone el sello HRS4R y las dificultades mencionadas en la pregunta 5, quizá no habríamos solicitado el sello si no fuera obligatorio para participar en convocatorias internacionales competitivas. Lo hubiéramos tenido como guía y referencia de buenas prácticas pero no destinaríamos los recursos humanos y materiales que exige por falta de tiempo.
21	En el 2015 se planteó a nivel de todos los centros CERCA de Catalunya	28	La necesidad de tener una política clara y transparente de contratación.
22	Es obligatorio para ser centro CERCA en Catalunya	29	Igualarnos con el resto de IIS.
23	La renovación de la acreditación como IIS y la necesidad de contar con dicho sello para optar a subvenciones europeas	30	Compromiso institucional para mejorar nuestro entorno y nuestras políticas para el desarrollo de la carrera profesional; requisito por la institución CERCA
24	Captación y retención de talento. Mejora de las condiciones laborales de la comunidad investigadora del instituto.		

16. En caso de tenerlo ya, ¿Qué ventajas le ha supuesto /le supondrá tener el sello de excelencia HRS4R?

30 Respuestas

ID · Respuestas

1	Establecer un sistema de mejora continua		
2	visibilidad	10	Disponer del sello supone marcar una hoja de ruta para mejorar la institución, especialmente en materia de RRHH y condiciones laborales. Pero también establece el camino hacia la excelencia. Por ejemplo, en nuestro nuevo plan de acción hemos incluido un Plan de atracción de investigadores/as ERC o la evaluación de sexenios de investigación a través de la AVAP (agencia autorizada por la ANECA en la Comunidad Valenciana).
3	Organización y optimización de procesos	11	Mejora de la visibilidad y reputación de la institución a nivel internacional. Posibilidad de mayor colaboración y oportunidades de financiamiento.
4	Además de lo explicado en el punto 16, específicamente introduce análisis y transparencia en los procesos de contratación, formación, orientación y carrera profesional, así como supone mejoras en comunicación interna y externa. Además, sitúa al IIS en el panorama internacional	12	Facilidad de cumplir con las condiciones de las convocatorias y proyectos europeos, reconocimiento de que existe en la institución una política de RRHH alineada con las indicaciones Europeas
5	Imagen de excelencia	13	Una mejor gestión de los recursos humanos del instituto que ha permeado en todas las categorías profesionales.
6	Aumenta la visibilidad de la institución, ya que hay investigadores que buscan entidades con el sello. Adicionalmente, permite tener una estrategia más específica enfocada a las necesidades de los investigadores.	14	Visualizar las carencias en nuestras políticas de RH con respecto a la contratación y desarrollo de la carrera profesional del personal investigador. Desde el punto de vista de posicionamiento, tener el sello aporta un reconocimiento que facilita la captación y retención de talento en la Institución.
7	Mayor atención a los aspectos claves relacionados con el personal, como por ejemplo, velar por la conciliación familiar, reconocer la carrera profesional de los investigadores y darle mayor visibilidad, formar parte de una red paneuropea de investigación	15	Seguimiento de los procedimientos internos, evaluación continua de nuestras políticas y certificación de calidad en RRHH.
8	Solicitud de convocatorias, facilidad para la reacreditación del instituto	16	Ventajas en el cumplimiento de los criterios de la Guía Técnica de Acreditación de Institutos.
9	Cumplir con uno de los requisitos de la guía de acreditación, disponer de un sistema de clasificación de los investigadores estandarizado y reconocido a nivel internacional. Mejorar nuestra visibilidad y abrir opciones de captación de talento. Ayudarnos a establecer los procedimientos a seguir para mejorar o	24	Captación de talento internacional y visibilidad
17	Ha supuesto ventajas muy altas respecto de la mejora de condiciones del personal investigador alineándolo cada vez más al marco europeo. El proceso de mejora continua del sello permite analizar y trabajar de forma colaborativa con todo el personal investigador en pro del avance en aspectos éticos, condiciones laborales, selección y formación.	25	Atraer y mantener el talento científico, potenciar la movilidad de los investigadores, asegurar un adecuado ambiente laboral, desarrollar la carrera investigadora, establecer un mercado laboral científico competitivo, transparente y activo.
18	1. La posibilidad de establecer un marco estratégico para trabajar hacia la excelencia científica y la mejora del entorno laboral. 2. La posibilidad de atraer talento internacional. 3. Poder acreditar ante organismos acreditadores/financiadores y ante aquellas personas que puedan estar interesadas en formar parte de nuestro Instituto, que somos un centro alineado con los principios del C&C y que trabajamos para que nuestras políticas cumplan con esos requisitos. 4. Posibilidad de acceder a convocatorias con una mayor ventaja competitiva.	26	Visibilidad, atracción de talento, transparencia.
19	La mejora continua sin duda y tener que estar creando cosas constantemente es muy motivador	27	Por supuesto la ventaja principal es poder concurrir a convocatorias a las que no podríamos concurrir si no tuviéramos el sello, así como mantener la acreditación del IIS. También es positiva la concienciación que el sello obliga a realizar en el IIS y en la que podemos apoyarnos para impulsar todas las mejoras de RRI. Sin embargo, desafortunadamente, a día de hoy no podemos referenciar logros o mejoras que se hayan conseguido por tener el sello de excelencia HRS4R que no se hubiesen conseguido en el IIS sin tenerlo.
20	Tener una presencia más internacional y ayudarnos a mejorar	28	La implantación ha mejorado la transparencia de las prácticas de contratación, pero no se ha avanzado, hasta ahora, en las políticas de estabilización. Creo que este es un aspecto importante.
21	Te permite crear un plan de acción muy enfocado a la mejora de rrhh y involucrar a personal de forma transversal. Por otro lado es una exigencia tanto en la evaluación de centro CERCA como de Instituto de Investigación Sanitaria del ISCIII.	29	Poder auditar internamente los procedimientos asociados a RR.HH, captación de talento y formación.
22	Es una ayuda para hacer una autoevaluación y poder desarrollar aquellas debilidades y falta de procesos que detectas	30	Mejora de procesos y políticas; aumento de la actividad formativa; atracción de nuevos recursos; sinergia entre diferentes departamentos para ofrecer un entorno más atractivo para nuestros investigadores; alineamiento con las políticas de nuestra gobernanza; satisfacción de nuestra comunidad investigadora.
23	Mejora de la política de RRHH		

ANEXO III

ANEXO III. BIBLIOGRAFÍA. (MÁXIMO 12 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS)

- 1- [Principles and requirements of the Charter and Code | EURAXESS](#)
- 2- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>
- 3- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>
- 4- Diario Oficial de la Unión Europea C/2023/1640, de 29.12.2023; [EUR-Lex - 32023H01640 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- 5- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#hrs4r-tabs-hrs4r-procedure>