

INiBICA

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN BIOMÉDICA DE CÁDIZ

PLAN DE RECURSOS HUMANOS

2023-2025

Plan de Recursos Humanos 2023 – 2025

	REALIZADO:	REVISADO:	APROBADO:
FECHA	10-09-2022	07-10-2022	12-12-2022
NOMBRE	Ángela Ruíz Gallego Julio Ríos de la Rosa	Manuel Aguilar Diosdado	Consejo Rector
CARGO	Técnico Calidad Gerente	Director Científico	
FIRMA			
Lugar de archivo			
Servidor INiBICA – Unidad de Investigación HUPM			
Responsable de la custodia			
Área de Calidad del INiBICA			
Histórico de versiones y cambios mayores			
V1.0			

Contenido

1. Introducción	4
2. Carrera investigadora en el INiBICA	6
2.1. Personal Investigador	8
2.1.1. Investigador/a en Formación	8
R1. Investigador/a predoctorales (hasta el doctorado)	8
2.1.2. Investigador/a Junior	9
R2. Investigador/a posdoctoral (doctores o equivalentes que aún no son completamente independientes)	9
R2.A Etapa Postdoctoral	10
R2.B Etapa pre-estabilización	12
2.1.3. Investigador/a Senior	13
R3A.1. Investigador/a estabilizado	13
R3A.2. Investigador/a Asistencial (IAs)	15
R3B. Investigador/a Emergente (IE)	15
2.1.4. Líder de Grupo	15
R3C. Investigador/a principal de un grupo emergente (IP-E)	16
R4A. Investigador/a principal (IP/IR) de un grupo consolidado	18
R4A. Co-Investigador/a principal (CO-IP/IR) de un grupo consolidado	19
R4B. Investigador/a principal de un grupo asociado (IP-A)	20
2.1.5. Otras Figuras de Investigación	20
2.1.5.1. Invitados / Visitantes	21
2.1.5.2. Estudiantes	21
2.2. Personal Técnico	21
2.2.1. Personal Técnico de Grupo de Investigación	22
2.2.2. Personal Técnico Común	22
2.3. Personal De Gestión	22
3. Política de recursos humanos	22
3.1. Sello HRS4R	22

3.1.1. Fases para la obtención del sello HRS4R	23
3.1.1.1. Fase previa	24
3.1.1.2. Fase inicial (adhesión al C&C)	24
3.1.1.3. Fase de implementación	24
3.1.1.4. Evaluación inicial	25
3.1.1.5. Evaluación interina	25
3.1.1.6. Fase de la renovación del sello	25
3.1.1.7. Mejora continúa	25
3.2. Política OTM-R	25
3.2.1. Sistema de reclutamiento	26
3.2.2. Procedimiento de selección	27
3.2.3. Condiciones laborales	27
3.2.4. Igualdad y Diversidad	28
4. Objetivos, acciones e indicadores	28
4.1. Objetivo general	28
4.2. Objetivos específicos y acciones	28
OE1: Obtener el Sello HRS4R	28
4.3. Indicadores	29
5. Documentación relacionada	29

El INiBICA es un instituto biosanitario relativamente joven, constituido en el año 2016, pero sin una actividad real hasta mediados de 2018. Cuenta con un conjunto de grupos universitarios muy bien posicionados con capacidad competitiva a nivel nacional, mientras que por el contrario, la parte de investigación dependiente de los centros sanitarios está aún en fase de consolidación y son escasos los investigadores principales o responsables (IPs/IRs) asistenciales con capacidad para obtener proyectos de forma regular en convocatorias competitivas a nivel nacional e internacional. A cierre de 2021 Plan, el Instituto lo componen un total de 977 investigadores/as (488 mujeres y 440 hombres), integrados en 77 grupos de investigación. De entre estos grupos, la actividad principal versa en torno a 26 grupos consolidados y 28 grupos emergentes, donde tienen actividad asistencial el 53% de los/as investigadores/as principales.

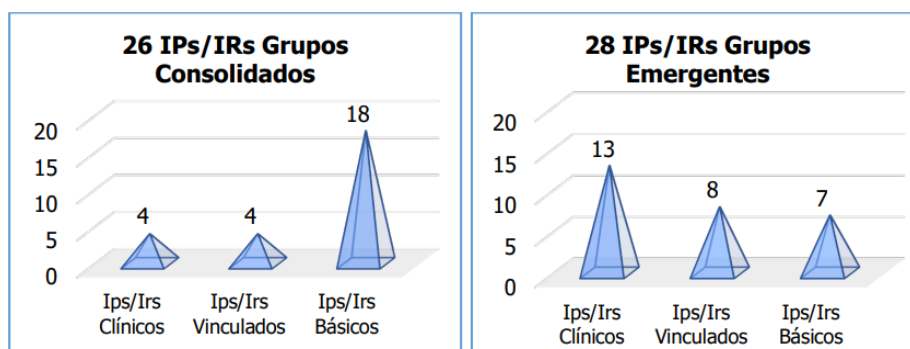


Gráfico 1. Distribución de grupos consolidados y emergentes INiBICA en función de su actividad principal y vinculación, 2022.

La misión principal del Instituto en política de recursos humanos es la incorporación y formación de personal investigador altamente cualificado, con capacidad para liderar proyectos de investigación e innovación de excelencia. De esta manera, se pretende fomentar el desarrollo de una carrera investigadora estable, que garantice la continuidad del talento investigador en el Instituto mediante la incorporación de nuevo personal investigador traslacional, en los distintos perfiles que fortalecen el desarrollo del Instituto y lo proyectan como un centro de excelencia,, así como el relevo generacional de la masa crítica existente. Ambos clave para que el INiBICA cumpla con sus objetivos para con las instituciones firmantes del Convenio para su creación y desarrollo, así como para con el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

Se ha llevado a cabo un análisis DAFO del Instituto en materia de recursos humanos con el fin de identificar los puntos fuertes y débiles, tanto internos como externos:

DEBILIDADES

- Escasos IP clínicos, pocas UGC acreditadas y baja integración intramural
- Instituto no acreditado – competencia a nivel andaluz y nacional
- Falta política para fomentar la captación de talento (recursos económicos e infraestructura)

OPORTUNIDADES

- Capacidad de crecimiento en innovación (público-privada) e internacional
- Oportunidad para “diferenciarse” en un instituto joven

AMENAZAS

- No existe espacio común INiBICA, dispersión de sedes; escasa sensación de pertenencia
- Desarrollo de grupos emergentes incierto, relevo generacional de IPs consolidados/as

FORTALEZAS

- Grupos consolidados – impacto publicaciones, captación, multidisciplinar
- Entorno atractivo desde el punto de vista personal – capacidad de atracción

Para alcanzar el objetivo de fortalecer y favorecer la captación y retención de talento en el instituto, es requisito esencial que el INiBICA centre su política de recursos humanos en la estrategia HRS4R, desarrollada por la CE con el fin de fortalecer el Espacio Europeo de Investigación (ERA) y de disminuir la fragmentación del sector de la I+i a nivel local/regional, estatal, sectorial o europeo.

2. CARRERA INVESTIGADORA EN EL INIBICA

Como recoge el Reglamento de Régimen Interno vigente, el INiBICA albergará a cualquier personal investigador, perteneciente o vinculado al Sistema Sanitario Público de la provincia de Cádiz y de la Universidad de Cádiz, o cualesquiera otros organismos que en el futuro pudieran decidir el Consejo Rector, de conformidad con la cláusula Quinta del Convenio de Colaboración firmado el 02 de diciembre de 2016.

La carrera investigadora para los investigadores del INiBICA se corresponde con el itinerario de carrera profesional EURAXESS que propone la Comisión Europea, en su programa HRS4R, que clasifica a el personal científico en 4 etapas:

ESTUDIANTES		CARRERA CIENTÍFICA			
GRADO	MASTER	R1	R2	R3	R4
		Formación doctoral	Estancia postdoctoral	Investigador/a independiente	Investigador/a establecido/a
		Investigador/a novel	Investigador/a reconocido/a	Investigador/a Independiente	Investigador/a líder
		Tesis	Postdoctoral	Tenure Track	Investigador/a funcionario/a, tenure

		Art. 21 LCTI*: Contrato predoctoral	Art. 22 LCTI*: Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación	Art. 23 LCTI*: Contrato de Investigador/a distinguido/a	Art. 25 LCTI*: Carrera profesional del personal Investigador/a funcionario/a
4 años	1-2 años	4 años	5 años	8 años	CONSOLIDACIÓN
Docencia					
Gestión					
Industria					
Emprendedor / empresario					

***Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 02/07/2011).**

A continuación, se muestra un esquema con el itinerario de carrera profesional para los profesionales del INiBICA con dedicación a la investigación biomédica en el ámbito del Servicio del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) y la Universidad de Cádiz (UCA).

EURAXESS	INiBICA
Investigador de primera etapa (R1) (hasta completar/obtención del doctorado)	R1: Investigador/a predoctoral
Investigador reconocido (R2) (doctores o equivalentes que aún no son completamente independientes o investigadores con un nivel equivalente de experiencia y competencia)	R2.A: Investigador/a post-doctoral junior (hasta 5-8 años de trayectoria) R2.B: Investigador/a pre-estabilización (postdoctoral senior > 5-8 años)
Investigador establecido (R3) (Personal investigador que han desarrollado un alto nivel de independencia)	R3A.1: Investigador/a hay que buscar un prototipo (Río-Hortega; EMERGIA;) R3B: Investigador/a emergente R3C: Investigador/a Principal de Grupo Emergente
Investigador Asistencial (R3.A2) (Personal investigador sin doctorado con aportación asistencial)	R3A.2: Investigador/a Asistencial (Acción B, Juan Rodés, Miguel Servet clinico)

<p>Investigador líder (R4) (investigadores que lideran su área o campo de investigación)</p>	<p>R4A: Investigador/a Principal o Co-Investigador/a Principal.</p> <p>R4B: Investigador/a Principal de Grupo Asociado</p>
--	--

2.1. Personal Investigador

2.1.1. Investigador/a en Formación

R1. Investigador/a predoctorales (hasta el doctorado)

La primera etapa para un investigador/a, es cuando se encuentren realizando una tesis doctoral en una línea de investigación orientada a la resolución de problemas de salud.

Los investigadores e investigadoras con este perfil han de llevar a cabo o poseer:

- Realizar investigaciones bajo supervisión
- Tener la ambición de desarrollar el conocimiento de las metodologías y la disciplina de investigación
- Haber demostrado una buena comprensión de un campo de estudio
- Haber demostrado la capacidad de producir datos bajo supervisión
- Ser capaz de análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas
- Ser capaz de explicar el resultado de la investigación (y su valor) a los otros investigadores

Competencias deseables

- Habilidades integradas de lenguaje y comunicación, especialmente en un contexto internacional

Requisitos deseables

- Título de grado universitario o licenciatura, con expediente de titulación académica $\geq 2,0$ ó $\geq 1,5$ siempre y cuando concurren méritos académicos equivalentes (alumno colaborador, título máster oficial, tesina de licenciatura en proyecto sobre problemas de salud, etc.).
- El tema de la tesis doctoral estará orientado a resolver un problema biomédico.

Convocatorias de ayudas para contratos predoctorales

Este personal investigador tiene acceso a dicha condición a través de las siguientes convocatorias, conforme a su perfil traslacional y/o clínico:

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
PFIS/i-PFIS (ISCIII), Doctorados Industriales, FPI (Ministerio de Ciencia e Innovación), FPU (Ministerio de Educación). Duración: 4 años. Doctorados Industriales (empresas)	Formación Sanitaria Especializada (FSE). Duración 4-5 años
PhD - Posiciones no competitivas, normalmente dependiendo de una subvención o fondos obtenidos por el grupo de investigación. Duración > 1 año.	Río Hortega (Instituto de Salud Carlos III). Duración: 2 años
MSCA Doctoral Networks. Duración: 3 años.	
Fondo Social Europeo. Duración: 1,5 años.	
COFUND La Caixa. Duración: 3 años.	
Profesor ayudante. Duración: 4 años.	

2.1.2. Investigador/a Junior

R2. Investigador/a posdoctoral (doctores o equivalentes que aún no son completamente independientes)

En esta etapa posdoctoral estará restringido a Investigador o Investigadora del INIBICA, que tengan el título doctor y no contemplados en los perfiles posteriores. Durante su etapa posdoctoral pueden llegar a liderar proyectos de I+D+i como IP. Además, pueden tener actividades de docencia y/o asistencial más allá de su trabajo de investigación.

Competencias necesarias

- Todas las competencias de investigadores R1
- Comprensión sistemática de un campo de estudio y dominio de la investigación asociada con ese campo

- Capacidad de concebir, diseñar, implementar y adaptar un proyecto de investigación con integridad
- Haber hecho una contribución a través de una investigación original que amplíe la frontera del conocimiento, y que conlleve un trabajo, innovación y/o aplicación notable. Se puede acreditar mediante publicación internacional o patente
- Análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas
- Capacidad de comunicarse con sus pares. Ser capaz de explicar el resultado de su investigación (y el valor de esta) a la comunidad investigadora
- Capacidad de asumir la responsabilidad y gestión de su propia carrera profesional, estableciendo objetivos realistas y alcanzables, identificando y desarrollando una trayectoria que mejora su empleabilidad
- Co-autor de artículos y conferencia
- Líderes de proyectos propios al final de su etapa

Competencias deseables

- Comprender las necesidades y especificidades de la industria y de otros sectores de empleo
- Comprender el valor de su trabajo investigador en el contexto de productos y servicios de la industria y de otros sectores laborales relacionados
- Capacidad de comunicarse con la comunidad y la sociedad en sus áreas de especialización
- Capacidad de promover, en contextos profesionales, el avance tecnológico, social o cultural en el marco de una sociedad basada en el conocimiento.
- Capacidad de dirección de investigadores R1

R2.A Etapa Postdoctoral

Este grupo incluye doctores que aún no hayan establecido un nivel significativo de independencia e investigadores con un nivel equivalente de experiencia y competencia.

Requisitos deseables

- Como resultado del trabajo desarrollado durante el desarrollo de su tesis doctoral, deberán tener al menos 2 artículos científicos publicados en revistas científicas indexadas en los Journal Citation Reports del ISI Web of Science.

- En al menos una de estas publicaciones, su posición de autoría deberá ser como primer firmante.

Tipos de ayudas públicas y privadas a las que pueden recurrir en su etapa

Este personal investigador tiene acceso a dicha condición a través de las siguientes convocatorias, conforme a su perfil traslacional y/o clínico:

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Sara Borrell (Instituto de Salud Carlos III)	Río Hortega (Instituto de Salud Carlos III). Duración: 2 años
Torres Quevedo (Ministerio de Ciencia e Innovación).	Juan Rodés (Instituto de Salud Carlos III). Duración: 4 años (MIR, BIR, FIR)
Juan de la Cierva (Ministerio de Ciencia e Innovación). Duración 2-3 años	Postdoctoral especialista (Junta de Andalucía). Duración: 3 años
Beatriz Galindo Junior ((Ministerio de Ciencia e Innovación). Duración: 4 años	María Castellano Arroyo (Junta de Andalucía). Duración: máximo 6 años
Margarita Salas. Duración: 1-3 años en función de la modalidad	
Postdoctoral junior o senior (Junta de Andalucía). Duración: 3 años	
Posiciones no competitivas, normalmente dependiendo de una subvención o fondos obtenidos por el grupo de investigación. Duración: >1 año.	Facultativo Especialista Área (FEA) y Enfermero (nivel I); Fisioterapeuta.
Fondo Social Europeo. Duración: 1,5 años.	SAS-Incorporación de clínicos-investigadores (MIR, BIR, FIR)
International Private Grants (varias). Duración: >1 año.	
MSCA Postdoctoral Fellowships Duración 1-2 años	
MSCA Global Postdoctoral Fellowships Duración: 2-3 años	
Profesor ayudante doctor. Duración: 4 años.	

R2.B Etapa pre-estabilización

Podrán acceder a este peldaño del itinerario de carrera propuesto, aquellos investigadores e investigadoras en posesión del título de doctor que hayan desarrollado actividad científica durante una etapa posdoctoral de al menos 2 años de duración.

Requisitos deseables

- Ser primer autor de al menos 4 artículos científicos publicados, en los últimos 6 años, en revistas científicas indexadas en el primer cuartil de los Journal Citation Reports del ISI Web of Science.
- Al menos, ser autor de 4 artículos científicos, de las mismas características mencionadas (primer autor, publicados en los últimos 6 años, indexados en revistas del primer cuartil de los JCR) que expongan resultados de proyectos de I+D+i en salud.
- Haber realizado al menos una estancia, de duración igual o superior a 12 meses, en centros de reconocido prestigio internacional.

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Miguel Servet I (Instituto de Salud Carlos III), Ramón y Cajal (Ministerio de Ciencia e Innovación). Duración: 5 años. EMERGIA (Junta de Andalucía). Duración: 4 años	Juan Rodés (Instituto de Salud Carlos III). Duración: 3 años (institutos sanitarios acreditados).
Posiciones no competitivas, normalmente dependiendo de una subvención o fondos obtenidos por el grupo de investigación. Duración: >1 año.	Profesor contratado doctor vinculado.
ERC Starting Grants. Duración: 5 años	FEA y Enfermero (nivel II); Fisioterapeuta.
International Private Grants (varias). Duración: >1 año.	
MSCA Postdoctoral Fellowships (European). Duración 1-2 años	
MSCA Global Postdoctoral Fellowships. Duración: 2-3 años	
Profesor contratado doctor. Duración: 4 años.	

2.1.3. Investigador/a Senior

R3A.1. Investigador/a estabilizado

En esta etapa del itinerario de carrera investigadora propuesto, los requisitos básicos serán ser investigador o investigadora doctor con una etapa posdoctoral superada de al menos 5 años y que hayan liderado como Investigador/a Principal al menos un proyecto de I+D+i orientado a la resolución de problemas de salud. Estos investigadores podrán ser o no líderes de algún grupo de investigación.

Competencias necesarias

- Las de R2 más las siguientes.
- Tiene una reputación establecida basada en la excelencia de su investigación en su campo.
- Contribuye positivamente al desarrollo del conocimiento, la investigación y el progreso a través de cooperaciones y colaboraciones.
- Identifica problemas de investigación y oportunidades dentro de su área de especialización.
- Identifica metodologías y enfoques de investigación apropiados.
- Realiza investigaciones de forma independiente.
- Puede liderar la ejecución de proyectos colaborativos de investigación en cooperación con colegas y socios del proyecto.
- Publica documentos como autor principal, organiza talleres o sesiones de conferencias.

Competencias deseables

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

Requisitos deseables

- Haber liderado como Investigador/a Principal al menos un proyecto de I+D+i en salud, de duración no inferior a 24 meses y con financiación mediante ayudas por concurrencia competitiva para el periodo completo de desarrollo del proyecto.
- Ser primer autor o autor de correspondencia de al menos 5 artículos científicos publicados, en los últimos 5 años, en revistas científicas indexadas en el primer cuartil de los Journal Citation Reports del ISI Web of Science. Estos artículos deberán exponer resultados de proyectos de I+D+i en el área de la salud.
- Haber participado, al menos como miembro del equipo investigador, en un proyecto en cooperación con empresas o ser inventor de una solicitud de patente.
- Haber realizado al menos una estancia, de duración igual o superior a 12 meses, en centros extranjeros

Tipos de ayudas públicas y privadas a las que pueden recurrir en su etapa

Este personal investigador tiene acceso a dicha condición a través de las siguientes convocatorias, conforme a su perfil traslacional y/o clínico:

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Miguel Servet II (Instituto de Salud Carlos III), Ramón y Cajal (Ministerio de Ciencia e Innovación). Duración 3 años.	Profesor contratado doctor vinculado.
Becas Talentia Senior (consejería de transformación económica, industria, conocimiento y universidades)	FEA y Enfermero (nivel III); Fisioterapeuta.
Emergia (consejería de transformación económica, industria, conocimiento y universidades)	Intensificaciones (Instituto de Salud Carlos III, Consejería de Salud, Privada).
Posiciones no competitivas, normalmente dependiendo de una subvención o fondos obtenidos por el grupo de investigación. Duración: >1 año.	
MSCA Postdoctoral Fellowships (European). Duración 1-2 años	

MSCA Global Postdoctoral Fellowships Duración: 2-3 años	
ERC Starting Grants. Duración: 5 años	
Profesor contratado doctor. Duración: 4 años.	
Profesor contratado doctor.	
Profesor titular	

R3A.2. Investigador/a Asistencial (IAs)

Será Investigador o Investigadora Asistencial el Investigador o Investigadora que no reúne la consideración de Investigador o Investigadora Posdoctoral. Los IAs estarán adscritos a un Grupo de Investigación. Las funciones serán las que le tenga asignada por su IP/IR.

R3B. Investigador/a Emergente (IE)

Será Investigador o Investigadora Emergente dentro de un grupo de investigación consolidado/emergente, liderando una línea de investigación de alguno de los grupos de investigación consolidados del INIBICA, con financiación competitiva propia, y con potencial para llegar a convertirse responsable de un grupo de investigación en un breve espacio de tiempo. La propuesta de nombramiento, de la Dirección Científica irá acompañada del correspondiente informe del IP. Las funciones del Investigador o Investigadora Sénior Emergente serán las que le tenga asignada por su IP/IR

2.1.4. Líder de Grupo

Investigador o Investigadora Líder. Investigadores e Investigadoras liderando su área de investigación o campo. Incluiría al líder del equipo de un grupo de investigación o al jefe de un laboratorio de I + D de la industria.

Competencias necesarias

Las de R3 más las siguientes.

- Tiene una reputación internacional basada en la excelencia de la investigación en su campo.

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

Competencias deseables

- Es un experto en gestión y proyectos de investigación líderes.
- Tiene un historial comprobado en asegurar fondos de investigación / presupuestos / recursos significativos.
- Más allá de la formación de equipos y la colaboración, se centra en la planificación a largo plazo del equipo (por ejemplo, trayectorias profesionales para los investigadores y obtención de fondos para los puestos del equipo).
- Es un excelente comunicador y networker dentro y fuera de la comunidad de investigación [crea redes].
- Es capaz de crear un ambiente innovador y creativo para la investigación.
- Actúa como un modelo de desarrollo profesional para otros.

R3C. Investigador/a principal de un grupo emergente (IP-E)

Será Investigador o Investigadora principal de un grupo emergente (IP-E), aquel que previamente habiéndolo solicitado, a través de la Dirección Científica, sea nombrado por el Consejo Rector.

Los IP-E puede quedar tutelado directamente a un Coordinador de Programa/ Área o Departamento, si bien, en algunos casos por un IP/IR, a juicio de la Dirección Científica, que las hará constar en la propuesta que eleve al Consejo Rector.

Los IP/IR-E dirigirán al menos una línea de investigación propia, con financiación competitiva y personal propia, y podrán convertirse en IP de un grupo consolidado en un espacio de tiempo limitado y pactado (no superior a 3 años), durante el cual se realizarán los seguimientos oportunos. Deberán cumplir también los requisitos de adscripción a grupos del INIBICA aprobados por el Consejo Rector.

Un IP-E podrá serlo por un tiempo límite de tres años, en que, tras la evaluación correspondiente, por la Dirección Científica, se propondrá la decisión más adecuada al Consejo Rector, incluyendo la posible prórroga de esta condición por un máximo de dos años.

Los IP-E, en el marco de su relación con el INIBICA, podrán utilizar todas las instalaciones comunes e infraestructuras que se encuentren en el INIBICA.

Funciones

- Velar por el cumplimiento de los compromisos de investigación suscritos por su grupo.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de autorización de acceso a las instalaciones propias estructurales del INIBICA.
- Informar a la Dirección Científica las altas y bajas de los miembros que componen su grupo, ajustándose a la normativa de autorización de acceso al INIBICA.
- Informar a los miembros de su grupo de los acuerdos emanados de los órganos de gobierno del INIBICA, y velar por su cumplimiento.
- Participar de manera activa en el desarrollo y dinamización del INIBICA
- Estimular de forma eficiente la formación y promoción científica de los integrantes del Grupo de investigación
- Fomentar de manera proactiva la colaboración y cooperación entre los grupos de investigación del INIBICA
- Promover la formación y tutorización de investigadores
- Promover iniciativas e intercambios de colaboración con otros grupos, institutos y organismos de investigación.
- Exponer al Consejo Científico del INIBICA y al Comité Científico Externo sus líneas de actuación y principales resultados de investigación.
- Cuantas otras le sean encomendadas por el Consejo Rector, el Director Científico, y los Coordinadores de Programas/Áreas o Departamentos en el cumplimiento de los objetivos del INIBICA y de las condiciones de incorporación de su Grupo al INIBICA.

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Nicolás Monarde I Nivel A (Consejería de Salud).	Profesor titular vinculado.
Miguel Servet I-II (Instituto de Salud Carlos III), Ramón y Cajal (Ministerio de Ciencia e Innovación). Duración 3 años	FEA y Enfermero (nivel IV); Fisioterapeuta.

Becas Talentia Senior (Junta de Andalucía)	Intensificaciones (Instituto de Salud Carlos III, Consejería de Salud, Privada).
Emergia (Junta de Andalucía)	
ERC Consolidator Grants. Duración: 5 años.	
Profesor titular.	

R4A. Investigador/a principal (IP/IR) de un grupo consolidado

Será Investigador o Investigadora principal (IP/IR) de un grupo de investigación consolidado del INIBICA el Investigador o Investigadora que lidere un grupo de investigación consolidado, y desarrolle su actividad científica experimental en las instalaciones del INIBICA, (de acuerdo con lo establecido en la cláusula QUINTA punto 2 del Convenio de Colaboración de 02 de Diciembre 2016)

Los IP/IR del INIBICA serán nombrados por el Consejo Rector a propuesta del Director Científico, tras consultar a los órganos consultivos del instituto.

Un IP/IR podrá compartir sus tareas con el CO-IP/IR de su Grupo de Investigación, en los casos, y de acuerdo con los criterios y procedimientos que sean establecidos por la Dirección del INIBICA.

Funciones

- Velar por el cumplimiento de los compromisos de investigación suscritos por su grupo.
- Informar a la Dirección Científica las altas y bajas de los miembros que componen su grupo, así como de los criterios tenidos en cuenta para dichas altas y bajas.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de autorización de acceso a las instalaciones propias estructurales del INIBICA
- Informar a los miembros de su grupo de los acuerdos emanados de los órganos de gobierno del INIBICA, y velar por su cumplimiento.
- Estimular de forma eficiente la formación y promoción científica de los integrantes del Grupo de investigación
- Fomentar de manera proactiva la colaboración y cooperación entre los grupos de investigación del INIBICA

- Promover iniciativas e intercambios de colaboración con otros grupos, institutos y organismos de investigación.
- Formar parte del Consejo Científico del INIBICA
- Exponer al Consejo Científico del INIBICA y al Comité Científico Externo sus líneas de actuación y principales resultados de investigación.
- Participar de manera activa en el desarrollo y dinamización del INIBICA.
- Promover la formación y tutorización de investigadores.
- Cuantas otras le sean encomendadas por el Consejo Rector, el Director Científico, y los Coordinadores de Programas/Áreas o Departamentos en el cumplimiento de los objetivos del INIBICA y de las condiciones de incorporación de su Grupo al INIBICA.

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Nicolás Monarde I Nivel A+ (Consejería de Salud).	Profesor titular vinculado.
Emergia (Junta de Andalucía)	Catedrático vinculado.
ERC Advanced Grants. Duración: 5 años.	FEA, enfermero y fisioterapia nivel V.
Profesor titular.	Intensificaciones (Instituto de Salud Carlos III, Consejería de Salud, Privada).
Catedrático.	

R4A. Co-Investigador/a principal (CO-IP/IR) de un grupo consolidado

El Consejo Rector, a propuesta del Director Científico del INIBICA y por petición del IP/IR del grupo, podrá nombrar co-investigador/a principal de un grupo de investigación consolidado, en los supuestos en que ello se considere necesario para un más adecuado y mejor funcionamiento de un Grupo de Investigación.

En un grupo de investigación podrá existir más de un Co-IP/IR.

Las funciones podrán ser las mismas que el IP/IR, en caso de no haberse aprobado la solicitud, con una limitación de funciones por motivos organizativos del grupo o INIBICA.

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Nicolás Monarde I Nivel A+ (Consejería de Salud).	Profesor titular vinculado.
ERC Advanced Grants. Duración: 5 años.	Catedrático vinculado.
Profesor titular.	FEA, enfermero y fisioterapia nivel V.
Catedrático.	Intensificaciones (Instituto de Salud Carlos III, Consejería de Salud, Privada).

R4B. Investigador/a principal de un grupo asociado (IP-A)

De grupo asociado A: Será personal Investigador o Investigadora perteneciente a otra entidad sanitaria, universitaria o de investigación que se asocia a un Grupo/Área/ Departamento del INIBICA manera estable, y con el que colabora en proyectos traslacionales y cooperativos.

De grupo asociado B. Será personal Investigador o Investigadora que no reúne la consideración de ser IP o IP-E de un grupo de investigación, de acuerdo con los criterios de adscripción establecidos por el INIBICA.

La adscripción de dichos Investigador o Investigadora@s principales de grupos asociados (IP-A) será aprobada por el Consejo Rector.

Los IP-A estarán adscritos a un Grupo de Investigación Consolidado del INIBICA.

PERFIL TRASLACIONAL	PERFIL CLÍNICO
Posiciones no competitivos, normalmente dependiendo de una subvención o fondos obtenidos por el grupo de investigación. Duración: >1 año.	Profesor titular vinculado.
Profesor titular	FEA y Enfermero (nivel III); Fisioterapeuta..
	Intensificaciones (Instituto de Salud Carlos III, Consejería de Salud, Privada).

2.1.5. Otras Figuras de Investigación

2.1.5.1. Invitados / Visitantes

Se consideran Investigadores e investigadoras invitados/visitantes aquellos que pertenecen y realizan mayoritariamente su labor investigadora en otro centro universitario o de investigación, pero que soliciten realizar una estancia temporal en el INIBICA para realizar su investigación en colaboración con algún grupo del INIBICA.

Este Investigador o Investigadora visitante, gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones que el resto de los investigadores e investigadoras del grupo en el que se integre.

La solicitud de adscripción como Investigador o Investigadora invitado o visitante será presentada por el Investigador o Investigadora Responsable del grupo investigación (IP, CO-IP, IP-E, o IP-A) al que se adscribe según el modelo normalizado del INIBICA, para su autorización por la Dirección Científica del INIBICA.

2.1.5.2. Estudiantes

Los estudiantes serán personas matriculadas en un centro de enseñanza con el que se ha firmado un convenio para la realización de un trabajo concreto vinculado con sus estudios (TFG, TFM, prácticas en empresa). Tendrán funciones acordes con los convenios firmados con sus centros de enseñanza, estarán tutorizados por un Investigador o Investigadora del INIBICA y bajo la supervisión directa del IP/IR del Grupo en el que se integran.

Sólo se permitirá la estancia sin remuneración de Graduados (poseedores de un título de Grado Universitario), de Formación Profesional (FP) o de Licenciados siempre que estén cursando estudios de un Máster oficial en una universidad, y sólo durante el periodo de primer año de Máster.

Se podrán admitir alumnos de grado en los Grupos de investigación, siempre que éstos estén cursando, en una universidad pública o privada, que éstas se hagan responsables jurídicamente del estudiante, y bajo la responsabilidad del IP/IR del Grupo.

Contarán con el apoyo de un profesional del INIBICA, quién asumirá su coordinación y supervisión. En los aspectos organizativos de gestión y administrativos dependerán del Gerente.

2.2. Personal Técnico

2.2.1. Personal Técnico de Grupo de Investigación

El personal Técnico de Grupo de investigación es aquel que apoya en la actividad investigadora de un grupo de investigación. Los Técnicos estarán adscritos a un Grupo de Investigación liderado por un IP-C, IP-E o IP-A. Las funciones serán las que le tenga asignadas su IP/IR. Los técnicos podrán ser en formación, contratados a partir de convocatorias tipo Garantía Juvenil (nacional o regional) o Investigo (nacional o regional); así como cualificado, con conocimiento y experiencia previa en un campo, capaz de ofrecer asesoramiento y servicios a grupos, así como de entablar colaboraciones.

2.2.2. Personal Técnico Común

El personal Técnico Común es aquel necesario para un funcionamiento eficaz y adecuado de las Unidades que se ocupan de la prestación de servicios comunes (infraestructuras) de apoyo a la investigación del INIBICA y deberá estar integrado en una de las unidades que como tal hayan sido definidas. Los técnicos podrán ser en formación, contratados a partir de convocatorias tipo Garantía Juvenil (nacional o regional) o Investigo (nacional o regional); así como cualificado, con conocimiento y experiencia previa en un campo, capaz de ofrecer asesoramiento y servicios a grupos, así como de entablar colaboraciones.

2.3. Personal De Gestión

El personal de Gestión Administrativa contempla a los profesionales necesarios para la adecuada y eficaz gestión y mantenimiento del INIBICA.

3. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

El INIBICA centra su política de recursos humanos en la selección y formación de su personal investigador y técnico, proporcionando dentro de sus posibilidades actuales los medios necesarios para que puedan ejercer su trabajo en las mejores condiciones de seguridad laboral y motivación.

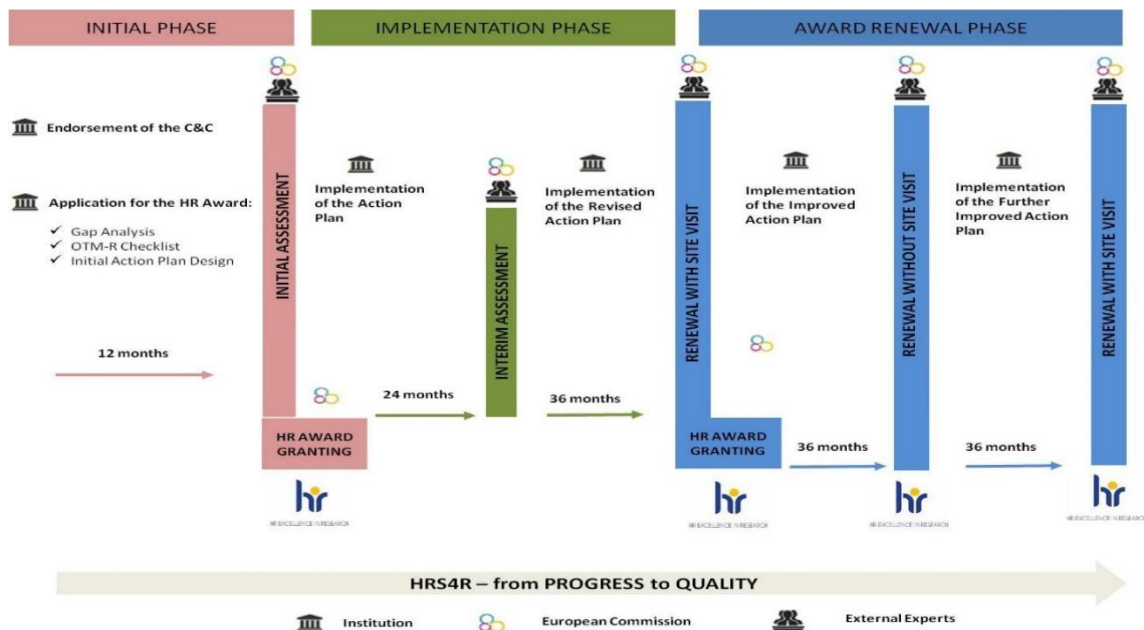
3.1. Sello HRS4R

Para facilitar la aplicación de la [Carta Europea y el Código de Conducta](#) (C&C), que contempla los derechos y responsabilidades de los investigadores, así como sus empleadores, con el fin de crear un mercado laboral atractivo y motivador para los

intereses de la comunidad científica, la CE pone en marcha la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores ([Human Resources Strategy for Researchers-HRS4R](#)). Este mecanismo es una herramienta de apoyo para incrementar la transparencia de las condiciones laborales y el atractivo de las entidades de investigación que se pone en funcionamiento de manera voluntaria.

La CE ofrece un sello de excelencia a las entidades que cumplan con esta estrategia, siguiendo los siguientes pasos:

- La entidad debe realizar una autoevaluación institucional comparando sus prácticas de contratación con el Código de conducta.
- La entidad debe desarrollar su estrategia de contratación de investigadores con un plan de acción concreto y debe hacerlo público.
- La CE revisa el documento de estrategia y, si es aprobado, da derecho al logo 'HR Excellence in Research'.
- La entidad debe realizar una autoevaluación cada 2 años.
- La CE hace una evaluación externa cada 4 años.



3.1.1. Fases para la obtención del sello HRS4R

El **INiBICA**, a través de su fundación gestora, la Fundación para la Gestión de la Investigación Biomédica de Cádiz (FCADIZ), **se encuentra adherido a la estrategia HRS4R desde el pasado 6 de octubre de 2022**, tras solicitar formalmente la obtención de este reconocimiento, entregando una declaración de compromiso a través de la plataforma EURAXESS.

En el periodo contemplado por este Plan, el INiBICA llevará a cabo la implementación de la Estrategia HRS4R, con un plan de acción concreto para la implementación de sus principios.

3.1.1.1. Fase previa

La CE, a través de EURAXESS, ha puesto en marcha un aplicativo informático para remitir la documentación al "EURAXESS Rights Team". El correo RTD-CHARTER@ec.europa.eu se mantiene actualmente como correo de consulta. Para tener acceso al aplicativo, se debe configurar el usuario en la intranet [EURAXESS](#).

3.1.1.2. Fase inicial (adhesión al C&C)

La Dirección del centro inicia el proceso enviando una carta de intenciones a la Comisión Europea, notificando al "EURAXESS Rights Team" al correo RTD-CHARTER@ec.europa.eu.

3.1.1.3. Fase de implementación

La Comisión Europea ha creado dos [documentos](#) (Template 1 y Template 2) para trabajar el Gap Analysis y el Action Plan. La organización debe identificar los "gaps" entre sus prácticas para los 40 principios del C&C y establecer un plan de acción (Action Plan) de forma participativa. Los principios y exigencias giran en torno a las siguientes áreas:

- Contratación
- Selección
- Transparencia
- Valoración de los méritos
- Variaciones en la cronología del currículum vitae
- Reconocimiento de la experiencia de movilidad
- Reconocimiento de las cualificaciones
- Antigüedad
- Nombramientos postdoctorales

Dentro de los 12 meses después de haber notificado la adhesión al C&C y la voluntad de implementar el HRS4R, debe enviarse un plan a la CE (RTD-CHARTER@ec.europa.eu) para la primera evaluación. Ambos documentos se publicitarán en la web del INiBICA, en un lugar visible.

La fecha límite actual para que el INiBICA entregue toda la documentación es el día **6 de octubre de 2023**.

3.1.1.4. Evaluación inicial

La CE establece un panel externo de asesoramiento para revisar el Gap Analysis y el Action Plan. Cada aplicación es evaluada por tres expertos externos utilizando el template A. Posteriormente, el evaluador responsable completará template B, que se envía a la entidad.

Los tres tipos de evaluación pueden ser:

- **Aceptado:** La organización tiene los criterios y consigue el logo, que hay que publicarlo en la web.
- **Aceptado pendiente de correcciones menores:** La organización puede publicar el logo pero tiene que trabajar en las modificaciones sugeridas, idealmente en el plazo de un mes.
- **Declinado pendiente de cambios relevantes:** Hay que volver a trabajar en el proyecto y remitirlo al año siguiente.

3.1.1.5. Evaluación interina

Dos años después de que se haya conseguido el sello, la evaluación interina tiene lugar, con dos aspectos fundamentales:

- Revisión interna para la organización de cómo se ha implementado la estrategia. Hay que rellenar el Template 3.
- Evaluación externa por los expertos externos de la CE a partir de la revisión interna.

3.1.1.6. Fase de la renovación del sello

Cinco años después de conseguir el sello y tres años después de la Evaluación Interina, INiBICA deberá enviar la revisión interna del Action Plan con el Template 3. Esta revisión será evaluada por un panel de revisores de la CE, que posteriormente visitarán la institución. Si la evaluación se rechaza, la organización puede volver a enviar el Action Plan después de al menos dos años, basado en una revisión del Gap Analysis y el Action Plan. Entonces volverá a ser revisado y auditado in situ. Los expertos utilizarán el Template C para evaluar la organización.

3.1.1.7. Mejora continúa

Las organizaciones que están bien evaluadas tienen que repetir la revisión interna a los tres años, con el mismo formato que el punto 3.1.1.5.

3.2. Política OTM-R

La política Abierta, Transparente y basada en Méritos (Open, Transparent and Merit-based Recruitment, OTM-R por sus siglas en inglés), se basa en una serie de herramientas para implementar buenas prácticas de reclutamiento en las organizaciones que realizan investigación, con el potencial de contribuir a un aumento en la rentabilidad de las inversiones en investigación en el Espacio Europeo. Al mismo tiempo, OTM-R:

- Garantiza la igualdad de oportunidades y el acceso de todos/as a posiciones de investigación.
- Crea una cartera internacional equitativa de cooperación, competencia y movilidad.
- Mejora y pone en valor la carrera investigadora en Europa.

La política OTM-R está intrínsecamente vinculada al HRS4R; siendo obligatorio incluir un análisis exhaustivo de la política de recomendaciones OTM-R como parte del proceso de obtención del sello.

Los procesos de selección y contratación de personal (tanto científico, como técnico y de personal de gestión) en INiBICA se rigen por una serie de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al empleo para todos/as, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad y con respeto a las leyes y normas nacionales e internacionales.

3.2.1. Sistema de reclutamiento

El sistema de reclutamiento del INiBICA incorpora las siguientes dimensiones:

1. **PUBLICIDAD:** las ofertas de empleo y las bases de selección se publican en el sitio web de INiBICA y otras de ámbito nacional (español) e idealmente en EURAXESS (inglés), según su naturaleza.
2. **TRANSPARENCIA:** las ofertas incluyen los conocimientos y habilidades requeridas para el puesto, las funciones a realizar, los requisitos obligatorios y valorables, así como la fecha de cierre de la oferta. En ellas se definirán los requisitos de acceso, los aspectos a valorar y la ponderación de los mismos.
3. **IGUALDAD:** las convocatorias garantizan que nadie quede excluido por razón de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, estatus social o económico.
4. **MÉRITO Y HABILIDAD:** la selección se basa en la evaluación del CV a través de un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas y la realización de pruebas técnicas o psicotécnicas, o cualquier otro sistema que

asegure la objetividad del proceso. Las interrupciones de la carrera profesional no serán penalizadas.

5. PROFESIONALIDAD E IMPARCIALIDAD: se designa siempre una Comisión de Selección compuesta por profesionales, asegurando que no haya conflicto de intereses con los/as candidatos/as admitidos/as en el proceso de selección.

3.2.2. Procedimiento de selección

Una vez que se ha evaluado la elegibilidad de los/as candidatos/as, se publica en nuestra web una lista de los/as candidatos/as que han sido admitidos/as en el proceso de selección. El procedimiento de selección consistirá en el análisis y evaluación curricular de todas las candidaturas, clasificándolas en función de la mejor adaptación a lo establecido perfil.

Después de esta primera clasificación, se realizan diferentes entrevistas personales. El proceso se puede complementar con la realización de una prueba destinada a evaluar más con precisión el nivel de desarrollo de las competencias requeridas, según la naturaleza del puesto.

Los/as candidatos/as admitidos/as serán evaluados/as de acuerdo con la escala de los méritos publicada en la oferta de trabajo. La resolución final se publica en el sitio web de INiBICA, pudiéndose solicitar la baremación.

Respecto a la composición de la comisión de selección, tendrá un mínimo de tres miembros, con diferentes niveles de experiencia y habilidades, con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres. La Comisión de selección garantiza la evaluación adecuada y la evaluación académica y cualificaciones profesionales, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional. Los criterios de evaluación deben ser congruentes con los requisitos del puesto ofrecido. Los nombres de los miembros del comité de selección son publicados.

3.2.3. Condiciones laborales

El INiBICA ofrece a su personal unas condiciones de trabajo acordes con la legislación laboral española y los principios de C&C, con cobertura total de seguridad social, así como la infraestructura para llevar a cabo una actividad técnica de calidad. También asume plenamente los principios establecidos por la Unión Europea y la Carta del investigador mediante la incorporación de medidas para conciliar la vida laboral y familiar. Todo ello queda recogido en el Estatuto de los Trabajadores de la FCADIZ.

3.2.4. Igualdad y Diversidad

A través de FCADIZ, el INiBICA cuenta con una política en materia de igualdad, desarrollada en su I Plan de Igualdad 2022-2026. Con la implantación del Plan de Igualdad se transmite una imagen de excelencia a la sociedad y, por tanto, una ventaja competitiva. Contar con planes de igualdad contribuye a mejorar la imagen frente a los investigadores, las entidades financiadoras y la sociedad, en general. INiBICA cuenta con elementos claves para integrar la igualdad que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento:

4. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES

4.1. Objetivo general

El objetivo general del presente Plan es establecer una políticas bien definidas que ayuden a la consecución de las metas y objetivos del INiBICA en materia de recursos humanos, integrando la perspectiva europea, que apunta la necesidad de aumentar el personal investigador europeo junto con el incremento de inversión en I+i.

Con este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos, con las correspondientes acciones para su consecución:

4.2. Objetivos específicos y acciones

En este apartado se describen los objetivos específicos (OE) del Plan de Recursos Humanos del INiBICA junto con las acciones, hitos e indicadores correspondientes a cada objetivo.

OE1: Obtener el Sello HRS4R

[A1.1] Establecer un Steering Committee y un Working Group para llevar a cabo el proceso de solicitud del Sello a la CE, de forma participativa entre las instituciones que integran el INiBICA y con representación de las distintas figuras profesionales y etapas de la carrera investigadora, para personal de investigación.

[A1.2] Realizar un análisis integral del INiBICA en materia de recursos humanos, completando un Gap Analysis y un Action Plan.

[A1.3] Presentar la documentación a la CE para su evaluación.

Cronograma de implantación en el INiBICA

Fases/Meses	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Planificación Trabajo	Nombrar Steering Committee y Working Group								
Gap Analysis	Reunión de trabajo.	Desarrollo del Gap Analysis, basado en la Identificación de desviaciones y fortalezas C&C/OTM-R							
Detección Áreas de Mejora				Reunión de trabajo	Priorizar gaps y acciones factibles				
Action Plan					Reunión de Trabajo	Desarrollo del Plan de Acción basado en priorización			
Presentación a la CE									Aprobación por Consejo Rector y entrega via EURAXESS

4.3. Indicadores

Obtención del sello HRS4R.

5. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

El presente Plan está estrechamente relacionado con los siguientes documentos:

- [Plan Estratégico INiBICA 2021-2025.](#)
- [Plan de Atracción y de Talento Investigador 2023-2025.](#)
- [Guía de acreditación ISCIII.](#)
- Plan de Igualdad 2022-2026.

