

INiBICA

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN BIOMÉDICA DE CÁDIZ

PLAN DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO INVESTIGADOR

Plan de Atracción y Retención de Talento Investigador

	REALIZADO	REVISADO	APROBADO
FECHA	10/10/2022	28/12/2022	12/12/2022
NOMBRE	Julio M. Ríos de la Rosa	Comité C. Externo Comité C. Interno Consejo Científico Dirección Científica Comisión Delegada	Consejo Rector
CARGO		Manuel Aguilar Diosdado (Director Científico)	Gerente (Secretario)
FIRMA			

Lugar de archivo

Servidor INiBICA – Hospital Universitario Puerta del Mar

Responsable de la custodia

Gerencia INiBICA

Histórico de versiones y cambios

- V1.2: adición de contenido HRS4R, corrección de estilo y de erratas (10-12-2024 C. Rector)
- V1.1: corrección de estilo, y cronograma de indicadores (11-12-2023 C. Rector)
- V1.0

Contenido

1. Introducción	45
2. Objetivos, acciones e indicadores	67
2.1. Objetivo general	67
2.2. Objetivos específicos y acciones	67
OE1: Identificar los servicios clínicos con potencial de captación de talento investigador	67
OE2: Impulsar la captación y retención de talento investigador que permita mantener una masa crítica adecuada en el INiBICA	78
2.3. Indicadores	89
3. Documentación relacionada	940

1. INTRODUCCIÓN

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. Sin embargo, de entre la totalidad de proyectos nacionales e internacionales captados en el periodo 2018-2022, tan solo el 30% son líderes por IP con actividad asistencial, estando todavía lejos del mínimo (40% de liderazgo) requerido por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) para la acreditación de nuestro Instituto a nivel nacional. El hecho de no estar acreditados tiene un impacto en las posibilidades de captación de recursos humanos, por ejemplo, excluyendo al Instituto de la solicitud de perfiles Joan Rodés.

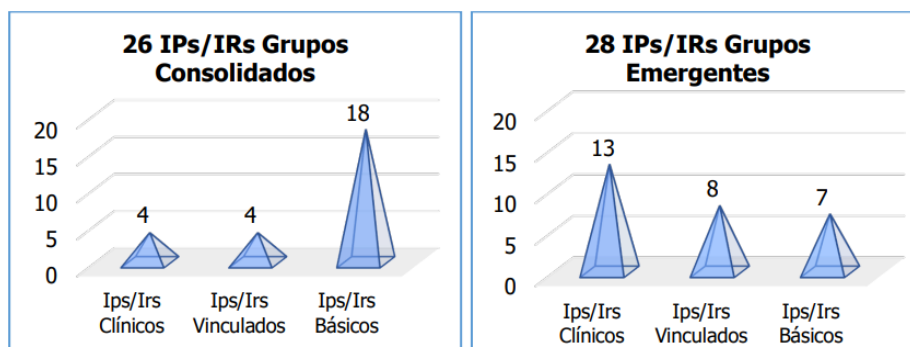


Gráfico 1. Distribución de grupos consolidados y emergentes INiBICA en función de su actividad principal y vinculación, 2022.

La política de recursos humanos del INiBICA debe centrarse, pues, en la atracción, incorporación y formación de nuevo personal investigador altamente cualificado, además de la consolidación del ya existente, con capacidad para liderar proyectos competitivos a nivel nacional e internacional y de fomentar la colaboración intramural entre grupos clínicos y grupos universitarios. Impulsando, además, la estabilización de estos perfiles en el INiBICA para garantizar el relevo generacional de la masa crítica existente, especialmente la de los líderes de grupo consolidados con actividad asistencial. 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 ISCIII.

Como se ha expuesto en el Plan de Recursos Humanos, el análisis DAFO del Instituto en materia de recursos humanos revela 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

Actualmente, la Comisión de RRHH identifica como una de las debilidades que precisan de priorización la escasa información y conciencia sobre convocatorias para la captación y estabilización de RRHH, especialmente por parte de grupos clínicos, así como la falta de identificación y asesoramiento de servicios clínicos que reúnan las condiciones necesarias para concurrir a convocatorias públicas de captación.

Se comparte con otras instituciones del entorno de institutos sanitarios andaluces, la dificultad en asegurar la continuidad y/o estabilidad del personal investigador, con una alta tasa de precariedad; la potencial amenaza que supone el relevo generacional, sin una reposición de recursos humanos adecuada, que contribuya a la captación efectiva de profesionales con perfil asistencial al Instituto. A pesar de ello, el Instituto cuenta con fortalezas como un elevado número de investigadores consolidados y emergentes, con múltiples posibilidades de colaboración; una producción científica de calidad y líneas de investigación de excelencia, de reconocido prestigio nacional e internacional para algunos de los grupos; y buena captación de fondos autonómicos, nacionales e internacionales, especialmente por parte de grupos universitarios.

Con el objetivo de incrementar el capital humano investigador se vienen desarrollando distintos programas competitivos, tanto a nivel estatal como regional. Estos programas se encuentran alineados con la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027 y las directrices del Programa Horizonte Europa y la Comisión Europea (Sello HRS4R), basándose principalmente en tres actuaciones:

- Establecer las pautas adecuadas para el completo desarrollo profesional del personal investigador.
- Promover la incorporación del personal investigador, mediante la atracción de talento de reconocido prestigio internacional.

- Facilitar la movilidad del personal investigador, para garantizar la excelencia y el establecimiento de proyectos colaborativos con otros centros de investigación, nacionales e internacionales.

En aras de implementar una estrategia adecuada para el desarrollo del personal investigador, el INiBICA ha formulado un Plan de Recursos Humanos, que recoge un modelo de carrera profesional, siguiendo las directrices de EURAXESS, en el que se establecen claramente, en función de una serie de parámetros previamente definidos, las figuras del personal investigador adscrito a INiBICA según el Reglamento de Régimen Interno, que son: Investigador/a, Investigador/a Principal/Responsable de Grupo Consolidado, Investigador/a Principal/Responsable de Grupo Emergente, Investigador/a Principal/Responsable de Grupo Asociado. En función de todo lo anterior, y considerando las oportunidades que ofrece el INiBICA, siendo conscientes de que aún es un instituto en fase de consolidación, así como las convocatorias de fortalecimiento del personal investigador (quedando excluidos de las específicas para Institutos de Investigación acreditados), se desarrolla el presente plan de atracción de talento, que se refuerza gracias a la concesión en 2024 del sello HRS4R por la Comisión Europea.

2. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES

2.1. Objetivo general

Asegurar que el INiBICA cuente con una masa crítica de recursos humanos idóneos, para la investigación biomédica, que le permita aumentar el liderazgo clínico y básico, y por tanto traslacional, para el desarrollo de proyectos de I+d+i de excelencia, en línea con la estrategia HRS4R, y cumplir el desarrollo de los objetivos e hitos planteados en el [Convenio para la Creación y el Desarrollo del Instituto](#) (2016), entre los que se encuentra la acreditación del Instituto por parte del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

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

2.2. Objetivos específicos y acciones

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

OE1: Identificar los servicios clínicos con potencial de captación de talento investigador

[A1.1] Identificar los servicios clínicos de la provincia de Cádiz, ámbito de actuación de la FCADIZ como entidad gestora del INiBICA, con capacidad de solicitar ayudas para la captación de talento investigador con perfil traslacional, en distintas etapas de su carrera (por ejemplo, para *Nicolás Monardes (Acción C)*: que la Unidad de Gestión Clínica haya alcanzado una media igual o superior al 70% de los objetivos totales fijados en los Acuerdos de Gestión Clínica, al

menos 50% de los objetivos de investigación fijados en su acuerdo de gestión de los últimos 2 años, estar acreditados por la ACSA o en proceso de reacreditación y tener al menos una línea de investigación concoerdante con el/la investigador/a cuya vinculación se solicita; *Río-Hortega*: grupo receptor dirigido por investigador vinuclado estatutario, funiconaral o laboral al centro SNS, que no dirijan ya un Río Hortega correspondiente a la convocatoria anterior), que apoyen la investigación realizada en el seno de dichos servicios en el contexto de los centros sanitarios, y que hagan de nexo con los distintos grupos del INiBICA.

[A1.2] Fomento de la adscripción al INiBICA de los servicios clínicos identificados, de no pertenecer al Instituto.

[A1.3] Asesorar a los servicios clínicos identificados en materia de recursos humanos de investigación traslacional y los beneficios que podrían aportar a dichos servicios, preparando una guía interna para su referencia.

[A1.4] Preparar material de difusión enfocado a dar visibilidad a dichos servicios, con el fin de establecer contactos y buscar singergias, así como de fomentar la atracción de talento con posibilidad real de ser consolidado y estabilizado a largo plazo, en base a la carrera investigadora del Instituto.

[A1.5] Fomentar la figura de la intensificación (Acción A y/o ISCIII); es decir, el refuerzo de la actividad investigadora en las Unidades Asistenciales del SAS en las que concurran las circunstancias de actividad científicas de la propia Unidad y de profesionales, a través de la cobertura de recursos asistenciales de la Unidad, equivalente a la contratación del 50% de la jornada correspondiente a personal facultativo o de enfermería.

OE2: Impulsar la captación y retención de talento investigador que permita mantener una masa crítica adecuada en el INiBICA

[A2.1] Difusión de la oferta de captación de talento investigador en la página web del INiBICA y otros medios de comunicación adecuados a tal fin (redes sociales, EURAXESS, etc.), indicando claramente las líneas y los perfiles de los grupos de investigación que pueden acoger talento.

[A2.2] Fomentar el reconocimiento de la actividad investigadora, así como la formación y movilidad de talento investigador en el INiBICA, mediante el Plan Propio (fondos propios del Instituto), la celebración de eventos y jornadas del Instituto u otros medios disponibles, para reforzar su sentimiento de pertenencia y perfil curricular.

[A2.3] Promover la consolidación y estabilización de talento investigador en el INiBICA, basada en la captación de convocatorias públicas competitivas y/o en la captación de fondos privados.

[A2.4] Asegurar la aplicación de la política OTM-R como procedimiento estándar de reclutamiento de personal investigador que sean abiertos, transparentes y basados en méritos, que aseguren la captación de los mejores candidatos en cada área.

[A2.5] Impulsar acciones para la atracción y retención del talento reflejadas en el Action Plan HRS4R del INiBICA.

2.3. Indicadores

OBJETIVO ANUAL				
INDICADOR	ID	2023	2024	2025
Nº servicios clínicos a nivel provincial con posibilidad de captación de talento (acreditadas, con proyectos activos, etc.)	PAT1.1	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar
Nº actividades divulgativas sobre el Plan de Carrera Investigadora INiBICA a grupos / servicios clínicos	PAT1.2	4	4	4
Nº IP/Co-IP con actividad asistencial incorporados al INiBICA	PAT1.3	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar
Nº profesionales con ayudas de programas de intensificación	PAT1.4	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar
Nº acciones destinadas al reconocimiento y formación del personal investigador (premios, jornadas, sesiones formativas, financiación de estancias, etc)	PAT2.1	>1	>1	>1
Nº convocatorias RRHH solicitadas anualmente por	PAT2.2.	3 solicitudes. Idealmente, de	3 solicitudes. Idealmente, de	3 solicitudes. Idealmente, de

OBJETIVO ANUAL				
INDICADOR	ID	2023	2024	2025
grupos / servicios clínicos INiBICA		forma a nivel provincial: <ul style="list-style-type: none"> • 1-2 Acciones B • 1-2 Río Hortega • 1-2 Miguel Servet 1 Nicolás Monardes	forma a nivel provincial: <ul style="list-style-type: none"> • 1-2 Acciones B • 1-2 Río Hortega • 1-2 Miguel Servet 1 Nicolás Monardes	forma a nivel provincial: <ul style="list-style-type: none"> • 1-2 Acciones B • 1-2 Río Hortega • 1-2 Miguel Servet 1 Nicolás Monardes
Volumen de investigadores incorporados y activos en el IIS, según categoría profesional (desglose género)	PAT2.3	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar	Mantener o aumentar

3. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

El presente Plan está estrechamente relacionado con los siguientes documentos:

- II Plan Estratégico INiBICA 2021-2025
- Plan Científico-Cooperativo
- Plan de Internacionalización
- Plan de Integración
- Plan de RRHH
- Plan de Tutela de Grupos Emergentes
- Plan de Igualdad FCÁDIZ-INiBICA
- Guía Técnica de Evaluación de Acreditaciones de IIS