
**PLAN DE APOYO A
EMERGENTES Y RELEVO
GENERACIONAL**

2026 2030

Plan de Apoyo a Emergentes y Relevó Generacional

REALIZADO	REVISADO	APROBADO
2024	2025	09/12/2025
- Dirección Científica - Dirección Gerencia - Unidades de Gestión	- Comité Científico Externo - Comité Científico Interno - Comisión Delegada	Consejo Rector
Lugar de archivo Servidor de la fundación gestora del INiBICA – Hospital Universitario Puerta del Mar		
Responsable de custodia Gerencia INiBICA		
V1.0	Histórico de versiones y cambios	

Contenido

1. Introducción	4
2. Contexto histórico y criterios actuales	4
3. Objetivos, acciones e indicadores.....	5
3.1. Objetivo general	5
3.2. Objetivos específicos y acciones	6
OE1: Desarrollar una carrera profesional y programas de mentoría que impulsen la capacitación, el liderazgo científico y la movilidad interinstitucional.....	6
OE2: Asegurar la estabilidad laboral y el relevo generacional a través de un plan progresivo de consolidación de personal y apoyo a grupos emergentes	6
3.3. Indicadores	7
4. Documentación relacionada.....	7

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan se dirige a los grupos emergentes nacidos al amparo del INiBICA y que inician actividades de I+D+I. Tal y como figura en el Reglamento de Régimen Interno del Instituto (RRI), en caso de que un nuevo grupo desee formar parte del Instituto, éste presentará su candidatura a la Dirección Científica y a los/as coordinadores/as de los programas de investigación, responsables de establecer la conveniencia de incorporar nuevos grupos o definir la posibilidad de separación de un grupo en varios. El nuevo grupo entrante deberá aportar para su valoración los datos relativos a su actividad y producción científica realizada en los últimos tres años. Esta información será valorada por la Dirección Científica junto con la Unidad de Calidad, en la que se determinará su clasificación y su ubicación en el Programa Científico del Instituto que mejor se adapte a la investigación realizada o a intereses estratégicos.

La incorporación de estos nuevos grupos emergentes puede ser la semilla para trabajar en una de las debilidades que tiene el INiBICA y muchos Institutos del entorno, en relación el relevo generacional de los investigadores clínicos.

2. CONTEXTO HISTÓRICO Y CRITERIOS ACTUALES

Durante los últimos años la política de creación de grupos del INiBICA ha sido bastante flexible con el fin de atraer una masa crítica de investigadores/as adscritos desde la Universidad de Cádiz (UCA) y desde la Consejería de Salud (CS) – tanto por parte de los centros sanitarios del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) como del personal investigador contratado a través de la Fundación Biomédica de Cádiz (FCÁDIZ), como instituciones firmantes del Convenio INiBICA con el compromiso de aportar capital humano.

A lo largo de los últimos años, el número de grupos de investigación emergente adscritos al INiBICA ha ido cambiando. A continuación, se muestra una tabla con la evolución del número de grupos emergentes que ha estado activo en cada año, pudiendo contemplar las altas y bajas de los mismos hasta alcanzar el número de grupos emergentes actuales.

Tabla 1. Evolución del número de grupos emergentes adscritos al INiBICA en el periodo 2019-2025.

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
3	3	26	27	24	23	15

Para la creación de un grupo de investigación emergente en el INiBICA es necesario reunir una serie de requisitos y criterios establecidos en el Reglamento de Régimen Interno del INiBICA. Cabe destacar que la evolución de dichas cantidades se debe, en su mayoría, a la reorientación de los grupos, convirtiéndose muchos de ellos en los actuales grupos consolidados activos del IIS, o fusionándose con otros grupos de investigación adscritos para contabilizar como uno solo, más potente y con actividad de colaboración real.

Actualmente el INiBICA cuenta con 15 grupos de investigación emergentes (30% sobre el total de consolidados y emergentes, sin contar clínicos asociados). Estos grupos están repartidos en los programas científicos de la siguiente forma:

Programa 1. Neurociencia y comportamiento

El P1 no cuenta actualmente con ningún grupo emergente.

Programa 2. Inflamación

EM5 – INVESTDERM HUPM

EM7 – Cirugía Bariátrica y Metabólica: Estudios clínicos y modelos experimentales

EM11 – Ucinfecciosas

EM16 – Nutrición: Aspectos biomoleculares, fisiopatológicos, clínicos y sociosanitarios

EM21 – INPECA (Investigación en Pediatría en Cádiz)

EM24 – Grupo para la Investigación de la Patología Infecciosas de la provincia de Cádiz

Programa 3. Onco-hematología

EM3 – Oncología urológica y enfermedad esclerosis tuberosa. Búsqueda de nuevas dianas terapéuticas

EM18 – Investigación, Desarrollo e Innovación en Medicina Materno-Fetal y en Oncología Genecológica

EM32 – Salud integral de la mujer

Programa 4. Epidemiología y salud pública

EM14 – Grupo de investigación en Lenguajes, Procesos y Gestión de Cuidados de Salud

EM15 – Salud, deporte e inflamación

EM33 – CARTEIA

Programa 5. Procedimientos y terapias innovadoras – emergentes

EM12 – Innovación biomédica en cirugía osteoarticular

EM26 – Patobiología

EM31 – Lipid Metabolism & Metabolic Diseases Group

Estos grupos están liderados por 25 Investigadores/as y Co-investigadores/as Principales, de los cuales 16 son clínicos, por lo que el 64% de estos IP/Co-IP tienen actividad asistencial. También cabe destacar el liderazgo femenino en los grupos emergentes existiendo 4 IPs y 4 Co-IPs mujeres, que representan el 32% de IP/Co-IP de grupos emergentes.

3. Objetivos, acciones e indicadores

3.1. Objetivo general

Desarrollar una política integral de atracción, capacitación y retención del talento investigador, técnico y gestor, basada en la igualdad, la estabilidad y la proyección profesional, que garantice el relevo generacional y la excelencia científica en todas las áreas del Instituto.

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

3.2. Objetivos específicos y acciones

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

OE1: Desarrollar una carrera profesional y programas de mentoría que impulsen la capacitación, el liderazgo científico y la movilidad interinstitucional

[A1.1] Identificar grupos universitarios y clínicos existentes en los centros sanitarios del SSPA en Cádiz y en la Universidad de Cádiz con posibilidad de establecer colaboraciones entre ellos y con los grupos emergentes del IIS para acceder a nuevos proyectos públicos competitivos.

[A1.2] Ofrecer formación en metodología para mejorar el diseño de proyectos de investigación, innovación y ensayos/estudios clínicos, mejorando así la captación de recursos del instituto. Apoyar, a través de la UCAIB y con los recursos de los que disponga el INiBICA, a los grupos emergentes en el diseño estadístico de estudios, recogida de datos, cálculo del tamaño muestral, recogida de información para el análisis de datos, diseño y creación de bases de datos.

[A1.3] Reconocer la labor y apoyar a los profesionales emergentes/nóveles que mantienen una producción y actividad continuada, a través de acciones destinadas a la difusión de los resultados de investigación, a la movilidad, a la compaginación de carga de asistencial con investigadora (en el caso de investigadores/as asistenciales), entre otras. Se podrán contemplar, en base a las asignaciones presupuestarias, como parte del Plan Propio del Instituto, cubrir gastos relacionados con la ejecución de proyectos I+i colaborativos intra-muros; para la intensificación de profesional sanitario que capten proyectos nacionales, pero no consigan ayudas públicas competitivas para tal fin; para la publicación de artículos en revistas de impacto; así como la entrega de premios durante eventos y jornadas del Instituto, que reconozcan la trayectoria de investigadores emergentes/nóveles dentro del INiBICA.

OE2: Asegurar la estabilidad laboral y el relevo generacional a través de un plan progresivo de consolidación de personal y apoyo a grupos emergentes

[A2.1] Incorporar jóvenes profesionales a la investigación clínica, a través de los programas de residencia y formación especializada.

[A2.2] Fortalecer la formación en investigación clínica dentro del SSPA en la provincia de Cádiz y ofrecer cursos, talleres y seminarios sobre metodología de investigación, ensayos clínicos, bioestadística, etc.

[A2.3] Favorecer el mentorazgo de grupos emergentes, que mantengan una labor investigadora continuada en el Instituto según lo recogido en el RRI y en base a los resultados de la evaluación anual, por parte de IP/IR de grupos consolidados, con el fin de aumentar la colaboración intra-muros, la solicitud de proyectos traslacionales en el Instituto y la consolidación de estos grupos, aumentando la masa crítica y asegurando relevo generacional.

[A2.4] Dinamizar convocatorias intramurales con fondos propios del Instituto para fomentar la realización de proyectos I+i liderados y/o coordinados por investigadores/as de Atención Primaria,

Enfermería o investigadores universitarios nóveles, dotándoles de apoyo inicial que les ayude a emprender una línea de investigación traslacionales, en la que sea necesaria la participación de investigadores universitarios y clínicos.

3.3. Indicadores

ID	Indicador	2026	2027	2028	2029	2030
PAER1.1	Porcentaje de grupos emergentes en el IIS	>20%	>20%	>20%	>20%	>20%
PAER1.2	Número de actuaciones de apoyo dirigidas a centros y/o grupos emergentes del IIS	2	2	2	2	2
PAER2.1	Número de mentores/as asignados/as por la Dirección Científica a grupos emergentes del IIS	2	2	2	2	2
PAER2.2	Número de nuevos/as investigadores/as incorporados/as a grupos consolidados y emergentes del IIS	4	6	8	10	10
PAER2.3	Número de acciones de fomento a emergentes y nóveles puestas en marcha mediante reinversión de costes indirectos y/o recursos propios del IIS	>2025	>2026	>2027	>2028	>2029

4. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

El presente Plan está estrechamente relacionado con los siguientes documentos:

- III Plan Estratégico INiBICA 2026-2030
- Plan Científico Cooperativo INiBICA 2026-2030
- Plan de Integración Institucional INiBICA 2026-2030
- Plan de RRHH INiBICA 2026-2030
- Plan de Atracción y Retención de Talento INiBICA 2026-2030
- Plan de Igualdad FCÁDIZ-INiBICA