
PLAN DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

2026 2030

Plan de Atracción y Retención de Talento

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		
Histórico de versiones y cambios		
V1.0		

Contenido

1. Introducción	4
2. Objetivos, acciones e indicadores	5
2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos y acciones	6
OE2.1: Atraer y retener talento investigador y técnico mediante convocatorias competitivas, incentivos de consolidación y mecanismos de incorporación de perfiles de excelencia, especialmente clínicos e internacionales	6
OE2: Desarrollar una carrera profesional y programas de mentoría que impulsen la capacitación, el liderazgo científico y la movilidad interinstitucional	7
2.3. Indicadores	7
3. Documentación relacionada	7

1. INTRODUCCIÓN

A finales de 2025, el INiBICA agrupa más de 60 grupos de investigación activos, organizados en cinco programas científicos que abarcan las principales áreas de la biomedicina y la salud. Estos grupos se clasifican en consolidados (con trayectoria sostenida en financiación competitiva, producción científica, innovación y formación) y emergentes (con actividad investigadora estable y potencial de crecimiento). La estructura científica del Instituto se viene organizando desde sus inicios en programas científicos, para fomentar la colaboración interdisciplinar, aumentar la masa crítica y potenciar la proyección internacional.

Distribución de Grupos y Personal Investigador (a 31 de octubre de 2025):

- P1. Neurociencias y Comportamiento: 10 grupos, 126 miembros (63% mujeres).
- P2. Inflamación: 21 grupos, 233 miembros (mayoría asistenciales).
- P3. Onco-Hematología: 8 grupos, 132 miembros.
- P4. Epidemiología y Salud Pública: 13 grupos, 193 miembros.
- P5. Terapias Innovadoras y Emergentes: 9 grupos, 97 miembros.

En total, el Instituto cuenta con 781 investigadores, de los cuales un 57% son mujeres y 525 tienen perfil asistencial, lo que refleja una fuerte integración entre investigación y práctica clínica.

Además de sus programas científicos, el INiBICA impulsa una línea estratégica transversal centrada en la **investigación e innovación en salud basada en recursos marinos**, aprovechando la ubicación costera de la provincia de Cádiz y la colaboración con la Universidad de Cádiz (UCA). Esta iniciativa, alineada con el **Campus de Excelencia Internacional del Mar (CEI-MAR)** y el Instituto Universitario de Investigación Marina (INMAR), busca **diferenciar al Instituto** y fomentar proyectos colaborativos con proyección internacional.

Tabla 1. Distribución del personal I+i en los programas científicos y grupos de investigación del IIS a fecha 31 de octubre de 2025.

Programas científicos	Número de grupos (2025)	Miembros actuales (2025)
P1. Neurociencias y Comportamiento	10 grupos (5 IR/CoIR asistenciales)	126 miembros 63% M (51 asistenciales)
P2. Inflamación	21 grupos (26 IR/CoIR asistenciales)	233 miembros 53% M (191 asistenciales)
P3. Onco-Hematología	8 grupos (9 IR/CoIR asistenciales)	132 miembros 59% M (113 asistenciales)
P4. Epidemiología y Salud Pública	13 grupos (15 IR/CoIR asistenciales)	193 miembros 59% M (122 asistenciales)
P5. Terapias Innovadoras-Emergentes	9 grupos (4 IR/CoIR asistenciales)	97 miembros 52% M (48 asistenciales)
61 grupos		781 miembros 57% M

(59 IR/CoIR asistenciales)

(525 asistenciales)

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.

El INiBICA cuenta con una estructura de gobernanza consolidada, una producción científica de calidad y una creciente implicación del sistema sanitario en sus actividades. Sin embargo, el INiBICA enfrenta desafíos estratégicos críticos que han sido identificados tanto por el Comité Científico Externo (CCE) como en el proceso de auditoría para la acreditación como Instituto de Investigación Sanitaria. Entre estos retos, destaca la escasa retención del talento y la baja estabilidad laboral, especialmente en el personal técnico y de gestión, así como en los profesionales vinculados a la Unidad de Apoyo a la Investigación Biomédica (UCAIB). La alta temporalidad y la rotación frecuente dificultan la consolidación de equipos estables y la continuidad de los proyectos científicos.

Además, la ausencia de un modelo definido de carrera investigadora y la falta de mecanismos efectivos de estabilización laboral por parte de la Fundación gestora del Instituto limitan las posibilidades de fidelización del talento, afectando tanto a investigadores consolidados como emergentes.

A pesar de estas limitaciones, los recursos generados por el Instituto se reinvierten íntegramente en el fortalecimiento del ecosistema investigador, en línea con las directrices del Instituto de Salud Carlos III. Esta reinversión se destina a planes propios del IIS, cofinanciación de contratos, programas de atracción de talento (como Miguel Servet y Río Hortega), así como a acciones de formación, mantenimiento de infraestructuras y apoyo a la publicación científica en revistas de alto impacto.

Este contexto evidencia la necesidad de implementar un plan estratégico de atracción y retención de talento, que permita consolidar el capital humano del Instituto, mejorar la estabilidad laboral, fortalecer los perfiles técnico-científicos y garantizar la sostenibilidad del modelo investigador a medio y largo plazo.

2. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES

2.1. 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:

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.

OE2.1: Atraer y retener talento investigador y técnico mediante convocatorias competitivas, incentivos de consolidación y mecanismos de incorporación de perfiles de excelencia, especialmente clínicos e internacionales

[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 con concordancia con el/la investigador/a cuya vinculación se solicita; *Río-Hortega*: grupo receptor dirigido por investigador vinculado 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. Asesorar a los servicios clínicos y grupos de investigación, identificados en materia de recursos humanos de investigación traslacional y los beneficios que podrían aportar, preparando una guía interna para su referencia.

[A1.3] Preparar material de difusión enfocado a dar visibilidad a los grupos de INIBICA con el fin de establecer contactos y buscar sinergias, 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.

[A1.4] 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 científica 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.

[A1.5] Poner en marcha un mecanismo de financiación a través del Plan Propio, con convocatorias anuales de incorporación y consolidación dirigidas a investigadores predoctorales, postdoctorales, técnicos de apoyo e investigadores clínicos con proyección científica.

[A1.6] Identificar, con la ayuda de los/as coordinadores/as de Programas Científicos y los/as IP/IR de grupos INiBICA, estudiantes predoctorales y residentes con aptitudes para la investigación, que tengan oportunidad de concurrir a convocatorias competitivas para el desarrollo de la carrera investigadora en el Instituto.

OE2: Desarrollar una carrera profesional y programas de mentoría que impulsen la capacitación, el liderazgo científico y la movilidad interinstitucional

[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 y entidad que pueden acoger y retener el 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] Impulsar acciones para la atracción y retención del talento reflejadas en el Action Plan HRS4R del INiBICA.

2.3. Indicadores

ID	Indicador	2026	2027	2028	2029	2030
PART1.1	Número de servicios clínicos del ámbito del IIS con posibilidad de captación de talento (Nicolas Monardes y perfiles clínico-asistenciales regionales)	8	9	10	10	12
PART1.2	Desarrollo de un plan de estabilización de investigadores de la fundación gestora del IIS	Diseño	Diseño	Difusión	Difusión	Difusión
PART1.3	Número de profesionales del IIS con ayudas de programas de intensificación	>2025	>2026	>2027	>2028	>2029
PART1.4	Número de profesionales del IIS en vías de estabilización (Miguel Servet, Joan Rodés, Ramón y Cajal, EMERGIA y similares)	6	6	8	8	10
PART2.1	Número de personas incorporadas al IIS desde instituciones del territorio nacional y del extranjero	2	2	3	3	4
PART2.2	Número de actividades sobre carrera investigadora dirigidas a grupos de investigación y servicios clínicos del IIS	3	3	4	4	5

3. 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 Apoyo a Emergentes y Relevo Generacional INiBICA 2026-2030
- Plan de Igualdad FCÁDIZ-INiBICA