



**IMIBIC**

INSTITUTO MAIMÓNIDES DE  
INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA  
DE CÓRDOBA

**IMIBIC**

## **Human Resources Excellence in Research 2016-2020.**

Córdoba, 13 de septiembre de 2016.

## ÍNDICE:

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>              | <b>3</b>  |
| <b>II. ESTRATEGIA.....</b>               | <b>4</b>  |
| <b>III. GAP ANALYSIS .....</b>           | <b>5</b>  |
| <b>IV. ENCUESTA.....</b>                 | <b>8</b>  |
| <b>V. PLAN DE ACCIÓN 2016-2020 .....</b> | <b>14</b> |

## I. INTRODUCCIÓN

El IMIBIC es un Instituto Sanitario de Investigación creado el 24 de abril de 2008, a partir de un acuerdo entre la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y la Universidad de Córdoba, firmado el 29 de junio de 2007. En 2011, fue acreditado para la investigación sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III.

Se sitúa en el marco de colaboración con la Universidad de Córdoba y en el entorno del Hospital Universitario Reina Sofía, Centro Regional del Sistema Sanitario Público de Andalucía que se caracteriza por su alto nivel asistencial y su gran implicación en la formación de profesionales sanitarios.

Su órgano de gestión es la Fundación para la Investigación Biomédica de Córdoba (FIBICO) creada el 27 de diciembre de 2007.

Los órganos de gobierno del IMIBIC aprobaron el nuevo Plan Estratégico 2016-2020. Uno de los principales desafíos es promover medidas para reclutar y retener el talento de investigación. Este plan define el propósito del instituto como:

 Misión:

Desarrollar y potenciar un espacio científico e innovador de colaboración y multidisciplinar donde se desarrollan proyectos orientado a resolver problemas de salud basado en la medicina de precisión y en la generación de ciencia excelente.






 Visión:

Ser un centro de investigación y traslación de excelencia en medicina de precisión e innovación a nivel nacional e internacional.

 Valores:

Para la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta, el IMIBIC se basa en los siguientes principios generales son: Orientación a resultados en salud, Compromiso social, Innovación y Excelencia. Estos principios serán compartidos y cumplidos por todos los miembros del Instituto.

El IMIBIC se divide en cinco programas científicos:

-  Envejecimiento y fragilidad
-  Enfermedades endocrinas y metabólicas
-  Enfermedades Infecciosas e Inmunológicas
-  Cáncer (Oncología y Oncohematología)
-  Enfermedades crónicas e inflamatorias.

## II. ESTRATEGIA

La Comisión Europea ha adoptado una Carta Europea para los investigadores y un Código de Conducta (en adelante C&C) para la contratación de investigadores. Estos dos documentos, dirigidos a investigadores son elementos clave en la política de la Unión Europea para hacer una carrera atractiva, siendo una característica vital de su estrategia con el objetivo de estimular la economía y el crecimiento del empleo de la investigación.

En particular, la Carta Europea para los investigadores *“aborda los roles, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y sus empleadores o las organizaciones de financiación. Su objetivo es asegurar que la relación entre estas partes contribuye al desempeño exitoso en la generación, transferencia e intercambio de conocimientos y el desarrollo de la carrera de los investigadores”*.

El Código de Conducta para la contratación de investigadores *“pretende mejorar la contratación, llevando a cabo procedimientos de selección más justa y transparente proponiendo diversos medios de juzgar el mérito”*.

La Estrategia “Human Resources Strategy for Researchers – en adelante HRS4R” para los Investigadores es un mecanismo de soporte para la implantación del C&C en las Instituciones Europeas que llevan a cabo funciones de Investigación. Estas acciones tienen como objetivo aumentar el atractivo de dichas Instituciones para el Investigador de excelencia, y permitirles desarrollar su labor científica en un ambiente favorable y estimulante.

El IMIBIC se adhirió a los principios de la Carta y Código el 12 de noviembre de 2015, dando inicio al proceso para obtener el premio de "Excelencia en la Investigación de Recursos Humanos" a través de la iniciativa HRS4R.

Esta Estrategia consta de cinco pasos:

- Realización de un análisis interno para comparar la política institucional con los principios del C&C, debiendo involucrar a todos los estamentos implicados.
- Publicación de los resultados del análisis para implementación del C&C en la institución.
- Aprobación de la Estrategia por la Comisión Europea y concesión de un logo de Excelencia en Recursos Humanos.
- Implementación de la Estrategia en la institución, y autoevaluación según sistema de calidad interno.
- Evaluación externa cada cuatro años.

Para llevar a cabo todo el proceso, el IMIBIC en primer lugar formó un grupo de trabajo que ha trabajado en la elaboración del análisis interno (paso 1) y que ha dado como resultado una propuesta de acciones a tomar. El análisis se basa en la plantilla sugerida por la Comisión Europea para todas las instituciones participantes en la estrategia.

El IMIBIC ha decidido involucrar a un grupo de empleados representativo de todas las categorías profesionales en todo este proceso. El grupo de trabajo HRS4R está formado por:

- 🌍 Investigador principal
- 🌍 Investigador predoctoral (R1)
- 🌍 Investigador postdoctoral (R2/R3)
- 🌍 Médico Interno Residente
- 🌍 Técnico UCAIBs
- 🌍 Investigadores clínicos
- 🌍 Investigador básico
- 🌍 Investigador senior básico
- 🌍 Investigador de atención primaria
- 🌍 Gerente
- 🌍 Dirección Científica
- 🌍 Gestor de proyectos internacionales
- 🌍 Técnico de Calidad.

### III. GAP ANALYSIS

La principal legislación que afecta a los principios de C&C, y en particular el sector de las ciencias es:

- a) Constitución española: los artículos 44.2, 14, 9.2, 149. 1. 15ª, 20.1, 20.4, 20.1 y 20.4.
- b) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica.
- d) Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Esta legislación existente es el marco básico para las actividades relacionadas con IMIBIC de los principios de C&C, especialmente las relativas a los aspectos éticos y profesionales y las condiciones de trabajo y seguridad social.

La legislación vigente aplicable y las prácticas del IMIBIC se detallan en la tabla siguiente, de acuerdo con los principios de C&C, que están siendo afectados por su aplicación.

| <b>Aspectos éticos y profesionales</b>  | <b>Principios</b> |
|---|-------------------|
| <p><b>RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril</b>, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.</p> <p><b>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</b> (art.35).</p> <p><b>Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes</b> (Artículos 1, 2,3, 4, 5, 15,17, 19).</p> <p>Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.</p>   | 1, 3, 5, 31       |
| <p><b>Real Decreto 1090/2015, de 4 de diciembre</b>, por el que se regulan los ensayos clínicos con medicamentos, los Comités de Ética de la Investigación con medicamentos y el Registro Español de Estudios Clínicos.</p> <p>Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.</p>  | 4                 |
| <p>Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional del IMIBIC 2016-2020.</p>  | 11                |
| <p><b>Ley 38/2003, de 17 noviembre, General de Subvenciones</b> (artículos 8, 9, 17, 20, 23, 30 y 32).</p> <p><b>Resolución de 20 de agosto de 2013, de la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, de la Junta de Andalucía</b>, en la que se autoriza al Comité Ético de Experimentación Animal de la Universidad de Córdoba como órgano habilitado para la evaluación de proyectos de Experimentación Animal.</p> <p><b>Resolución de 13 de mayo de 2015 de la Dirección General de Calidad, Investigación, Desarrollo e Innovación</b>, por la que se acredita el Comité de Ética de la Investigación de Córdoba.</p> <p>Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.</p> | 2, 6              |
| <p><b>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales</b>. Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.</p> <p>Documentación de Riesgos Laborales IMIBIC (Plan de Prevención, Plan de Emergencias, pautas en caso de accidente, etc).</p> <p>Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.</p>  | 7, 23, 24         |
| <p>Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.</p> <p>Documento de Protección de Datos Personales.</p> <p>Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.</p>  | 7                 |
| <p><b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</b>.</p>  | 10, 24            |

| <b>Reclutamiento</b>   | <b>Principios</b>              |
|--|--------------------------------|
| <b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</b>  | 12, 14, 21                     |
| <p><b>Resolución de 8 de febrero del 2012 del ISCIII</b>, por la que se aprueba la convocatoria de concesión de ayudas de la Acción Estratégica de Salud, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 Artículos 21, 40,50, 59, 69, 81 (relativos a las condiciones de las ayudas específicas para cada tipo de contrato en relación con cada tipo de investigador).</p> <p>En materia de contratación el IMIBIC tiende a cumplir con la "Carta Europea del Investigador y Código de conducta para la contratación de investigadores" (C&amp;C).</p>                             | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 |
| <b>Condiciones de trabajo y Seguridad Social</b>   | <b>Principios</b>              |
| <p>El IMIBIC ha invertido en equipamiento e instalaciones para la puesta en marcha del nuevo edificio del Instituto.</p> <p>Existe cierta flexibilización de horarios.</p>   | 23,24                          |
| <p><b>Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</b> Artículo 124. Condiciones del derecho a las prestaciones CAPÍTULO IV BIS. Maternidad. TÍTULO III. Protección por desempleo. Artículo 205 y 206.</p> <p>Las Unidades de Apoyo a la Investigación y de RRHH trabajan juntos para encontrar financiación para cubrir salarios de los investigadores y para dar las condiciones contractuales y las disposiciones de seguridad social de acuerdo con la ley.</p> <p>Tablas salariales (según etapa de su carrera investigadora).</p> | 26                             |
| <b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</b>  | 27                             |
| Las Unidades de Apoyo a la Investigación y de RRHH trabajan juntos para desarrollar la orientación profesional de los investigadores.  | 30                             |
| Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC (Reglas de firma de autores IMIBIC).  | 32                             |
| <p>Programa de formación en las enseñanzas de grado.</p> <p>Programa de formación vinculado a la formación de post-grado y a programas de doctorado: Másteres oficiales, Programas de Doctorado.</p> <p>Acreditación del Hospital Universitario Reina Sofía para la formación de especialistas sanitarios.</p>   | 33                             |

|   |                   |
|---|-------------------|
| Formulario a través de la web del IMIBIC para contactar para transmitir cualquier consulta o sugerencia relacionada con el instituto.   | 34                |
| <b>Formación</b>  | <b>Principios</b> |
| El IMIBIC ofrece actividades formativas orientadas a ampliar y mejorar las capacidades científico-técnicas y de transferencia de la investigación, de explotación y transmisión de resultados así como a la formación específica en gestión y comunicación de la I+D+i, en un entorno en el que se fomente la internacionalización y la innovación de la investigación generada en el IMIBIC. | 38, 39            |
| Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.   | 36, 37, 40        |

#### IV. ENCUESTA

El IMIBIC revisó todas las cuestiones contenidas en la plantilla de los 40 principios y elaboró una encuesta basada en 29 principios, seleccionando las cuestiones que podrían ser mejoradas por el IMIBIC.

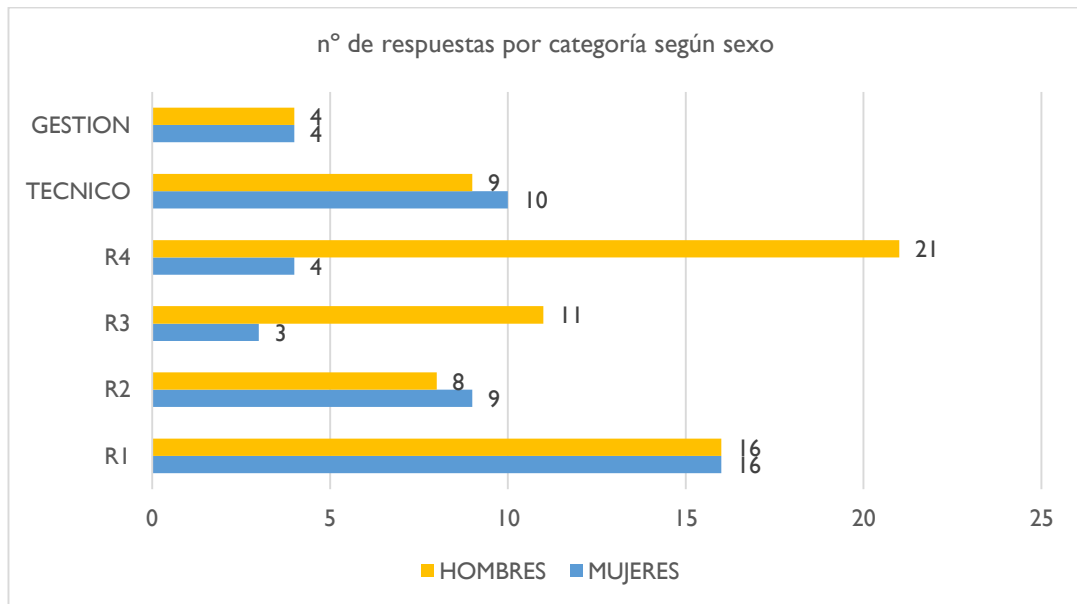
La encuesta fue respondida en el anonimato. La encuesta se contestó por Internet a través de la herramienta de Google Drive. Se preguntó sobre la percepción del grado de adecuación de la política del IMIBIC al principio correspondiente, y sobre el grado de importancia que el tema tiene para el investigador. Todas las respuestas se podían contestar en una escala de 1 a 5, indicando “1” nulo/ninguno y “5” muy bueno/muy alto.

##### Resultados de la Encuesta:

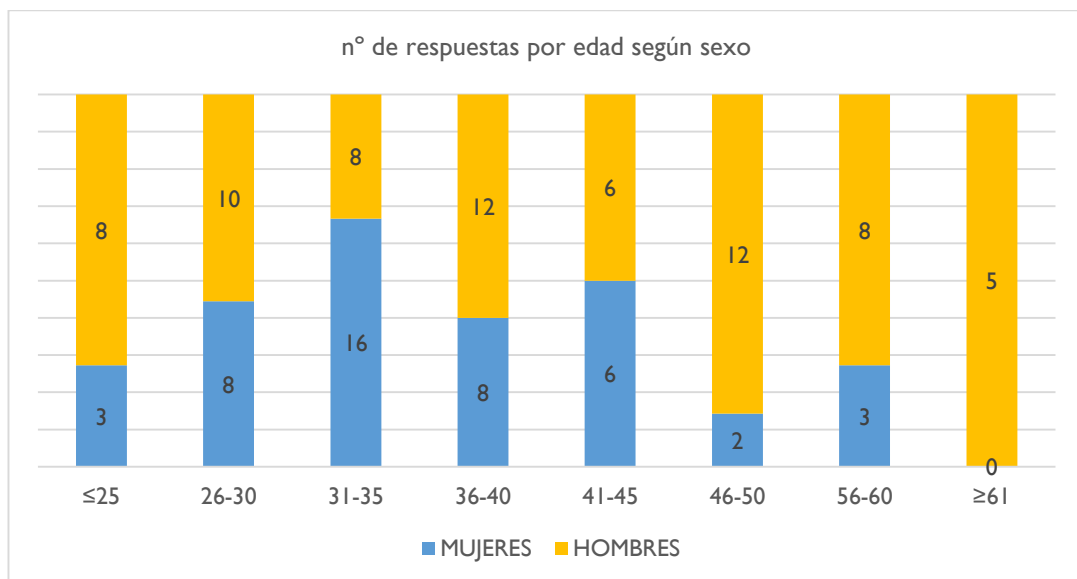
El cuestionario fue dirigido a 509 empleados del IMIBIC, de los que contestaron 115 personas del total (23%); 69 hombres y 46 mujeres.

A continuación se muestra una tabla desglosada por categoría profesional R1, R2, R3 y R4, técnico y gestión y su sexo:





A continuación se detalla el número de personas que han contestado las encuestas según edad y sexo:



Las respuestas a las preguntas se reflejan en la siguiente tabla:

| I = Nulo/Ninguno; 5 = Muy bueno/Muy alto  | ¿En qué grado cree que el IMIBIC...? | ¿Qué importancia tiene para usted ? | Índice prioridad |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------|
|   | Media                                | Media                               |                  |
| 28. Desarrollo profesional ¿En qué grado considera el IMIBIC ha alineado una estrategia de desarrollo para investigadores en todas las etapas de su carrera que les motive y contribuya a la reducción de la incertidumbre en su futuro profesional?  | 3,43                                 | 4,64                                | 1,35             |
| 34. Quejas/Reclamaciones ¿En qué grado considera que el IMIBIC establece mecanismos adecuados para manejar las quejas/reclamaciones de los investigadores, incluidos aquellos que conciernen a conflictos entre supervisores e investigadores noveles?  | 3,49                                 | 4,50                                | 1,29             |
| 30. Acceso a consejo profesional ¿En qué grado considera que el IMIBIC ofrece orientación profesional y de posibilidad de acceso a un puesto de trabajo a los investigadores, independientemente de la etapa de la carrera profesional o situación contractual en la que se encuentren, bien en las propias instituciones o en otras estructuras? | 3,49                                 | 4,47                                | 1,28             |
| 39. Acceso a formación investigadora y desarrollo continuo ¿En qué grado considera que el IMIBIC asegura que todos los investigadores puedan mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo continuo de sus capacidades y conocimientos técnicos?   | 3,75                                 | 4,57                                | 1,22             |
| 12. Reclutamiento ¿En qué grado considera que el IMIBIC asegura la existencia de estándares claramente especificados para la admisión de investigadores?  | 3,59                                 | 4,36                                | 1,21             |
| 11. Sistemas de Evaluación/Valoración ¿En qué grado considera que el IMIBIC introduce unos sistemas de evaluación valoración de los investigadores, que acrediten periódicamente el rendimiento profesional de forma transparente por un Comité independiente?  | 3,67                                 | 4,37                                | 1,19             |
| 13. Reclutamiento (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC establece procedimientos de reclutamiento abiertos, eficientes, transparentes, suficientes, comparables internacionalmente, y adaptados al tipo de puesto ofertado?  | 3,81                                 | 4,53                                | 1,19             |
| 16. Valoración de méritos (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC contempla en el proceso de selección el conjunto de la experiencia de los candidatos, valorando los méritos cualitativamente y cuantitativamente dentro de una carrera diversificada y no sólo el número de publicaciones?   | 3,81                                 | 4,53                                | 1,19             |

| I = Nulo/Ninguno; 5 = Muy bueno/Muy alto   | ¿En qué grado cree que el IMIBIC...? | ¿Qué importancia tiene para usted ? | Índice prioridad |
|--|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------|
|  | Media                                | Media                               |                  |
| 5. Obligaciones contractuales y legales ¿En qué grado considera que el IMIBIC procura que los investigadores conozcan la legislación nacional, sectorial e institucional en relación con la formación y condiciones de trabajo, incluyendo los derechos de propiedad intelectual, y los requisitos y condiciones de patrocinadores o financiadores?  | 3,75                                 | 4,38                                | 1,17             |
| 36. Relación con los supervisores ¿En qué grado considera que el IMIBIC fomenta el contacto organizado entre investigadores, supervisores y representantes de los departamentos; y mantiene registros de progresos y resultados novedosos?   | 3,81                                 | 4,43                                | 1,16             |
| 8. Difusión y explotación de resultados ¿En qué grado considera que el IMIBIC facilita a los investigadores la difusión y explotación de los resultados de sus investigaciones, con el objeto de que los trabajos de investigación sean fructíferos y, en su caso, comercializados o difundidos al público?  | 3,92                                 | 4,57                                | 1,16             |
| 24. Condiciones de trabajo ¿En qué grado considera que el IMIBIC promueve la existencia de condiciones adecuadas de trabajo para los investigadores, incluidos los discapacitados, que aseguren el éxito científico de acuerdo con la legislación vigente y permitan conciliar la vida familiar y profesional a través de diferentes medidas, como por ejemplo el horario flexible o tele-trabajo? | 4,09                                 | 4,75                                | 1,16             |
| 14. Selección (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC reúne a expertos en los Comités de Selección, de diferentes áreas, competencias, sectores y disciplinas, equilibrados en género, con experiencia y formación suficiente?  | 3,88                                 | 4,49                                | 1,16             |
| 21. Postdoctorales (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC establece normas claras y explícitas para el reclutamiento de los investigadores postdoctorales, incluyendo la duración máxima y los objetivos de sus contratos?   | 3,82                                 | 4,40                                | 1,15             |
| 15. Transparencia (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC informa a los candidatos antes del proceso de selección de cuáles son los criterios de selección, cómo se desarrolla la selección, cuál es el número de puestos vacantes, y cuáles son las perspectivas de desarrollo profesional?  | 3,94                                 | 4,52                                | 1,15             |
| 9. Compromiso público ¿En qué grado considera que el IMIBIC promueve que los investigadores velen porque sus trabajos de investigación sean conocidos y entendidos por la sociedad, con el fin de revertir el conocimiento de las prioridades y preocupaciones del público acerca de la ciencia y la tecnología?   | 3,96                                 | 4,54                                | 1,15             |

| I = Nulo/Ninguno; 5 = Muy bueno/Muy alto   | ¿En qué grado cree que el IMIBIC...? | ¿Qué importancia tiene para usted ? | Índice prioridad |
|--|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------|
|  | Media                                | Media                               |                  |
| 40. Supervisión ¿En qué grado considera que el IMIBIC asegura que los investigadores noveles pueden referir los resultados de sus actividades de investigación a una persona claramente identificada?  | 3,91                                 | 4,48                                | 1,14             |
| 17. Alteraciones en el orden cronológico de CVs (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC no penaliza las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs, sino que las contempla como una evolución, y por tanto una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador hacia una experiencia multidimensional?        | 3,80                                 | 4,33                                | 1,14             |
| 33. Docencia ¿En qué grado considera que el IMIBIC reconoce la docencia como medio esencial de organizar y difundir el conocimiento, valorándose dentro de la carrera investigadora?   | 3,86                                 | 4,37                                | 1,13             |
| 19. Reconocimiento de méritos y titulaciones (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC valora adecuadamente los méritos y títulos académicos y profesionales de los investigadores, incluyendo aquellas cualificaciones no formales, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional?   | 3,94                                 | 4,45                                | 1,13             |
| 4. Actitud profesional ¿En qué grado considera que el IMIBIC promueve que los investigadores conozcan los objetivos estratégicos de su ámbito de trabajo, así como los posibles mecanismos de financiación, y la solicitud de permisos necesarios antes de comenzar su actividad o acceder a los recursos disponibles?   | 3,97                                 | 4,47                                | 1,13             |
| 38. Formación profesional continua ¿En qué grado considera que el IMIBIC favorece que los investigadores puedan perfeccionar su formación a través de diferentes medios, como seminarios, conferencias, enseñanza oficial o formación virtual?   | 4,18                                 | 4,67                                | 1,12             |
| 23. Ambiente de trabajo de investigación ¿En qué grado considera que el IMIBIC asegura de que el ambiente de trabajo favorece la investigación y estimula el aprendizaje, ofreciendo equipos, instalaciones y oportunidades?   | 4,34                                 | 4,79                                | 1,10             |
| 29. Valor de la movilidad ¿En qué grado considera que el IMIBIC reconoce el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, inter- y trans- disciplinar y la movilidad virtual, así como la movilidad entre el sector público y privado, como un modo de enriquecer el conocimiento científico y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera investigadora? | 4,01                                 | 4,43                                | 1,10             |

| I = Nulo/Ninguno; 5 = Muy bueno/Muy alto  | ¿En qué grado cree que el IMIBIC...? | ¿Qué importancia tiene para usted ? | Índice prioridad |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------|
|   | Media                                | Media                               |                  |
| 31. Derechos de propiedad intelectual ¿En qué grado considera que el IMIBIC asegura la defensa legal y de propiedad intelectual de los investigadores con el fin de que se beneficien de la eventual explotación de los resultados de I+D y define los derechos correspondientes de cada parte implicada en el proceso? | 4,17                                 | 4,55                                | 1,09             |
| 27. Equilibrio de género ¿En qué grado considera que el IMIBIC persigue un equilibrio de género en todos los niveles de personal, incluyendo el nivel de gestión y dirección?   | 3,90                                 | 4,17                                | 1,07             |
| 18. Reconocimiento de la movilidad (Código) ¿En qué grado considera que el IMIBIC reconoce la movilidad durante la carrera investigadora, en diferentes países, sectores (público o privado) o disciplinas, como contribución valiosa para el desarrollo profesional de un investigador?                                | 4,10                                 | 4,39                                | 1,07             |
| 32. Coautoría ¿En qué grado considera que el IMIBIC valora positivamente la coautoría por las instituciones en las evaluaciones de personal, como evidencia de una aproximación constructiva durante las actividades de investigación?  | 3,96                                 | 4,23                                | 1,07             |
| 10. No discriminación ¿En qué grado considera que el IMIBIC asegura la no discriminación a los investigadores por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socio-económica?                           | 4,45                                 | 4,70                                | 1,06             |

La tabla anterior muestra los 29 principios evaluados de mayor a menor grado de prioridad. Como visión general, la institución se evalúa muy positivamente debido a que el índice de prioridad máxima de la encuesta es de 1,35. Esto significa que no hay una gran brecha entre la práctica actual de IMIBIC y las opiniones y expectativas de las personas. Cabe destacar que la media del índice de prioridad de los 29 principios encuestados es de 1,16. Sólo cuando nos fijamos en la encuesta con más detalle, podemos observar que en el personal R2 (investigador posdoctoral sin nivel de independencia) es el que tiene un índice de prioridad por encima de la media (1,26) lo que nos indica que este tipo de perfil es el que peor nos ha valorado de todos los analizados.

Los resultados de la encuesta muestran un índice de prioridad más alto en los principios de "condiciones de trabajo y seguridad social" y "formación" en comparación con los principios de las otras dos áreas. A continuación se muestra la información en la siguiente tabla:

| PRINCIPIOS                                     | ÍNDICE DE PRIORIDAD |
|--|---------------------|
| I. Aspectos éticos y profesionales             | 1,14                |
| II. Reclutamiento                              | 1,15                |
| III. Condiciones de trabajo y Seguridad Social | 1,17                |
| IV. Formación                                  | 1,16                |

Según los resultados analizados podemos confirmar que los principios de “Desarrollo profesional”, “Quejas/Reclamaciones” y “Acceso a consejo profesional” del grupo de principios de condiciones de trabajo y seguridad social son los que tienen un mayor índice de prioridad.

#### V. PLAN DE ACCIÓN 2016-2020

| <b>ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES</b>   |   |                              |  |               |
|--|---|------------------------------|--|---------------|
| ACCION   | PRINCIPIO   | QUIEN                        | INDICADOR  | OBJETIVO 2020 |
| Difusión del Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC en el momento de la incorporación al centro de los investigadores para proteger la Integridad de la Investigación y proteger el mal uso de los datos.  | 5. Obligaciones contractuales y legales<br>4. Actitud profesional | Unidad de Comunicación y RSC | Nº de cursos de formación realizados                                     | 6             |
| Implantación del Plan de Traslación e Innovación del IMIBIC 2016-2020  | 8. Difusión y explotación de resultados                           | Unidad de Innovación         | Nº de patentes e explotación   | 33            |
|  |   | Unidad de Innovación         | Nº de protocolos y/o guías de práctica clínica                           | 195           |
| Implantación del Plan de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) del IMIBIC 2016-2020 (en concreto las acciones de los objetivos de Comunicación Externa y RSC: OE1, OE2 y OE5).   | 9. Compromiso público   | Unidad de Comunicación y RSC | Nº de impactos en medios   | 1711          |
|  |   | Unidad de Comunicación y RSC | % de ciudadanos que participan en los eventos y estudios que organizamos | ≥40%          |
| Plan de Calidad del IMIBIC 2016-2020 en concreto la acción del OE4:<br>- Realización de reuniones periódicas entre los responsables/técnicos del Instituto y de las organizaciones promotoras que gestionan la calidad, PRL, LOPD y medio ambiente, para conseguir que estos sistemas estén alineados. | 7. Buenas prácticas en investigación                              | Unidad de Calidad            | Nº de reuniones conjuntas realizadas                                     | 29            |

| <b>RECLUTAMIENTO</b>   |   |  |   |               |
|--|---|--|---|---------------|
| ACCION   | PRINCIPIO   | QUIEN  | INDICADOR   | OBJETIVO 2020 |
| Aplicación del procedimiento actualizado de reclutamiento y selección del IMIBIC en relación con los principios de C&C.  | 12.Reclutamiento<br>13.Reclutamiento (Código)<br>14. Selección (Código)<br>15. Transparencia (Código)<br>16. Valoración de méritos (Código)<br>17. Alteraciones en el orden cronológico de CVs (Código)<br>18. Reconocimiento de la movilidad (Código)<br>19. Reconocimiento de méritos y titulaciones (Código) | Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Comunicación y RSC y Unidad de Gestión de Proyectos. | % de personas contratadas en la relación con los principios del C&C       | 100%          |
| Aplicación del Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional del IMIBIC 2016-2020 (en concreto el Objetivo OEI).   | 12. Reclutamiento   | Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Gestión de Proyectos                                | Nº de investigadores Principales con proyectos competitivos activos       | 85            |
|  |   | Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Gestión de Proyectos                                | % de investigadores /técnicos financiados por ayudas competitivas activos | ≥21%          |
| Actualización del manual de acogida en varios idiomas  | 12. Reclutamiento   | Unidad de Recursos Humanos   | % de investigadores que le hemos aplicado el plan de acogida              | 100%          |
| Creación de modelos estandarizados que faciliten el proceso de contratación (modelo de entrevista, los conocimientos y competencias necesarias...).  | 13. Reclutamiento (Código)  | Unidad de Recursos Humanos   | Nº de documentos realizados   | 5             |
| Elaboración de una instrucción técnica dirigida a los investigadores resumiendo el manual propuesto para la contratación de personal temporal para proyectos y convenios de investigación. | 15. Transparencia (Código)  | Unidad de Recursos Humanos   | Nº de documentos realizados   | 1             |

| <b>RECLUTAMIENTO</b>  |                             |  |  |               |
|---|-----------------------------|--|--|---------------|
| ACCION  | PRINCIPIO                   | QUIEN  | INDICADOR  | OBJETIVO 2020 |
| Implantación del Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional del IMIBIC 2016-2020 en concreto las acciones del OEI: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de medidas para la captación del talento en función de los diferentes categorías profesionales (senior, postdoctorales, predoctorales, técnicos,...).</li> <li>- Búsqueda activa de talento nacional e internacional para participar en programas de recursos humanos.</li> </ul> | 21. Postdoctorales (Código) | Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Gestión de Proyectos. | Incremento en el número de investigadores postdoctorales | ≥10%          |

| <b>CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>   |   |   |  |               |
|--|---|---|--|---------------|
| ACCION   | PRINCIPIO   | QUIEN   | INDICADOR  | OBJETIVO 2020 |
| Implantación del Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional del IMIBIC 2016-2020 (en concreto las acciones del apartado de desarrollo profesional del OE2): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar una propuesta de carrera profesional a las instituciones acorde al marco autonómico-nacional-europeo y colaborar en la implantación y difusión de la misma.</li> <li>- Definir la figura del mentor y asegurar su implantación.</li> <li>- Participar activamente en el establecimiento de mecanismos que garanticen la continuidad y el reconocimiento de la labor investigadora, facilitando el acceso a empleos cualificados de calidad.</li> </ul> | 28. Desarrollo profesional<br>30. Acceso a consejo profesional                  | Dirección IMIBIC  | Desarrollar un documento de desarrollo profesional | SI/NO         |
| Implantación del Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC en concreto el apartado 10.e) del mismo.   | 34. Quejas/Reclamaciones  | Unidad de Calidad   | % implantación del Código                          | 100%          |
| Implantación del Plan de Comunicación y RSC: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar e implantar el Plan de Igualdad de Género que garantice el equilibrio de género y la igualdad de oportunidades en la toma de decisiones y en los equipos de investigación.</li> </ul> Proporcionar herramientas para aumentar la eficiencia del tiempo en el uso del tiempo.<br><br>Se realizará un estudio y análisis del horario de trabajo y de jornadas especiales.   | 10. No discriminación<br>24. Condiciones de trabajo<br>27. Equilibrio de género | Unidad de Comunicación y RSC y Unidad de Recursos Humanos | % implantación del Plan de Igualdad                | 100%          |



| <b>CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>   |  |  |  |               |
|--|--|--|--|---------------|
| ACCION   | PRINCIPIO                                | QUIEN  | INDICADOR  | OBJETIVO 2020 |
| <p>Integración del IMIBIC 2016-2020, en concreto las acciones del OE1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover acciones para favorecer la mejora de la dedicación a la actividad docente.</li> <li>- Posibilitar que se establezcan y se diseñen un modelo de vinculación de los profesores universitarios con el Hospital y su relación con las unidades de gestión clínica.</li> <li>- Favorecer la relación de los investigadores no universitarios con la universidad.</li> </ul>  | 33. Docencia                             | Unidad de Formación                                | Nº tesis defendidas  | 135           |
| <p>Implantación del Plan de Infraestructuras del IMIBIC 2016-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de manuales sencillos sobre el funcionamiento de los equipos tipo "guía del usuario"</li> </ul>  | 23. Ambiente de trabajo de investigación | Comisión de Infraestructuras                       | % implantación del Plan de Infraestructuras                          | 100%          |
| <p>Implantación del Plan de Formación del IMIBIC 2016-2020, en concreto las acciones del OE2, OE13):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión y fomento de la cultura de la adquisición de nuevo conocimiento favoreciendo las estancias formativas, estableciendo el marco institucional que facilite la movilidad de los investigadores y otro personal.</li> <li>- Favorecer la movilidad de los investigadores para facilitar su formación en centros de relevancia internacional y elevar así su nivel de internacionalización.</li> </ul> <p>Promover la comunicación interna sobre las ofertas y las becas de movilidad.</p> | 29. Valor de la movilidad                | Unidad de Formación y Unidad de Comunicación y RSC | Nº de estancias y acciones de movilidad de los investigadores        | 106           |
| <p>Implantación del Plan de Traslación e Innovación del IMIBIC 2016-2020, en concreto las acciones del OE2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover e incrementar la protección del conocimiento generado.</li> </ul>  | 31. Derechos de propiedad intelectual    | Unidad de Innovación                               | % implantación del Plan de Traslación e Innovación                   | 100%          |
| <p>Plan de Formación del IMIBIC 2016-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de actividades formativas de carácter transversal de gestión de patentes.</li> </ul>   |  | Unidad de Formación                                | Nº de actividades formativas relacionadas con la gestión de patentes | 5             |

| <b>CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>  |                                       |                  |  |               |
|---|---------------------------------------|------------------|--|---------------|
| ACCION  | PRINCIPIO                             | QUIEN            | INDICADOR                                    | OBJETIVO 2020 |
| Aplicación del apartado 6.d) del Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC | 32. Coautoría                         | Dirección IMIBIC | % implantación del Código                    | 100%          |
| En el IMIBIC, se adaptarán los sistemas de evaluación/valoración de los investigadores.                       | 11. Sistemas de Evaluación/Valoración | Dirección IMIBIC | % implantación de los sistemas de valoración | 100%          |

| <b>FORMACIÓN</b>   |   |  |   |               |
|--|---|--|---|---------------|
| ACCION   | PRINCIPIO   | QUIEN  | INDICADOR                                   | OBJETIVO 2020 |
| <p>Implantación del Plan de Formación del IMIBIC 2016-2020, en concreto las acciones del OE1, OE4, OE5, OE6 y OE13:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de las necesidades de formación de los distintos grupos de profesionales que integran el IMIBIC.</li> <li>- Planificación de un esquema estable de actividades formativas, con capacidad constante de renovación y actualización, que sirva a su vez como dinamizador de la investigación.</li> <li>- Establecimiento de un programa atractivo de actividades formativas, que se ajusten además a los nuevos sistemas y lenguajes de transmisión del conocimiento.</li> <li>- Implementación de cursos de formación sobre investigación clínica.</li> <li>- Facilitar el desarrollo de estancias formativas de los residentes y otros grupos de interés en los grupos básicos y/o en los servicios técnicos del Instituto.</li> <li>- Organización de seminarios intramurales para difundir el trabajo de investigación de los distintos grupos que integran el Instituto.</li> <li>- Favorecer la movilidad de los investigadores para facilitar su formación en centros de relevancia internacional y elevar así su nivel de internacionalización.</li> </ul> <p>Implantación del Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional 2016-2020 en concreto las acciones del OE2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir la figura del mentor y asegurar su implantación.</li> </ul> | <p>39. Acceso a formación investigadora y desarrollo continuo</p> <p>38. Formación profesional continua</p> | <p>Dirección, Unidad de Formación y Unidad de Recursos Humanos</p> | <p>Nº de acciones formativas impartidas</p> | <p>230</p>    |

| <b>FORMACIÓN</b>   |  |  |                                 |               |
|--|--|--|---------------------------------|---------------|
| ACCION   | PRINCIPIO  | QUIEN  | INDICADOR                       | OBJETIVO 2020 |
| <p>Implantación del Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional 2016-2020 en concreto las acciones del OE2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir la figura del mentor y asegurar su implantación.</li> </ul> <p>Aplicar el procedimiento de contratación e incorporación del IMIBIC en concreto el apartado siguiente "El Investigador responsable de la nueva contratación nombrará un mentor para que lo tutorice, debiendo proporcionarle el apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional al nuevo investigador, motivándolo y ayudarlo en su futuro profesional".</p> <p>Aplicación del Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación del IMIBIC.</p> | <p>36. Relación con los supervisores.</p> <p>40. Supervisión</p> | <p>Dirección, Unidad de Formación y Unidad de Recursos Humanos</p> | <p>Nº de mentores nombrados</p> | <p>6</p>      |



**IMIBIC**

INSTITUTO MAIMÓNIDES DE  
INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA  
DE CÓRDOBA

[www.imibic.org](http://www.imibic.org)



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



JUNTA DE ANDALUCÍA