

PLAN DE ATRACCIÓN DE TALENTO

2019-2023



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

 **ibs.GRANADA**
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOSANITARIA

www.ibsgranada.es



	Realizado	Revisado	Aprobado
Fecha	1/06/2019	22/11/2019 02/2020 24/04/2020	
Nombre	Julio Galvez	José Antonio López Escámez Comité Científico Externo	Consejo Rector
Cargo	Coordinador Área Medicina de Precisión	Director Científico	



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO DEL PLAN DE ATRACCIÓN DE TALENTO	5
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES.....	5
4. INDICADORES.....	8
5. DOCUMENTACIÓN RALACIONADA	8



1. INTRODUCCIÓN

Un aspecto básico e imprescindible del Plan Estratégico del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs.GRANADA) lo constituye la estrategia para la renovación generacional de los investigadores, manteniendo la excelencia científica del conjunto de los grupos de investigación. En este sentido, la captación de talento tiene una doble finalidad: consolidar el capital humano y mejorar su excelencia investigadora biomédica, siguiendo las directrices de la iniciativa europea “Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)”. Con este tipo de actuaciones se pretende asegurar una masa crítica de personal investigador cualificado, suficiente en número y de adecuada calidad científica, que permita cumplir los objetivos que se demandan al ibs.GRANADA, tanto por parte del Instituto de Salud Carlos III, como por la Comunidad Autónoma Andaluza, la Universidad de Granada y por todo el Sistema Español de Ciencia y Tecnología, justificando de esta forma la continuidad del Instituto para el avance del conocimiento en la promoción de la salud de la sociedad en la que se encuentra inmerso.

El presente Plan de Atracción de Talento propuesto por el ibs.GRANADA tiene como referencia el título II de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en donde se establecen las bases a tener en cuenta por parte de las Universidades Públicas, los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas en cuanto a recursos humanos se refiere, teniendo como eje principal el hecho que los investigadores son el principal activo en el desarrollo presente y futuro de la I+D+i en España. Con el objetivo de incrementar el capital humano investigador, mediante la promoción del talento y el desarrollo profesional en el ámbito de la investigación biomédica, se vienen desarrollando distintos programas competitivos, tanto a nivel nacional (Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad) como en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Programa de Desarrollo de Capital Humano Investigador del Sistema Sanitario Público Andaluz). Estos programas se encuentran alineados con la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020 y, en consecuencia, con el Programa H2020, basándose principalmente en tres líneas de actuación para un correcto desarrollo de la carrera investigadora, y que sería de aplicación al personal adscrito al ibs.GRANADA:

- 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.



Es importante indicar que el Plan de Atracción de Talento que propone ibs.GRANADA es complementario al desarrollo de otros Planes por parte de este instituto: Plan de Formación y Plan de Apoyo a Grupos Emergentes; y, tal y como se indicó anteriormente, asume las directrices planteadas por HRS4R, incluyendo los aspectos éticos y profesionales, la selección de profesionales, el desarrollo de una carrera profesional investigadora, las condiciones de trabajo y, por último, su formación.

Los resultados derivados del análisis **DAFO** llevado a cabo en un Taller de Planificación Estratégica del ibs.GRANADA en Julio de 2019, pusieron de manifiesto la necesidad de considerar algunos aspectos relacionados con la Atracción de Talento en el ibs.GRANADA.

Análisis interno

En este sentido, se estableció como una **debilidad** la “Escasa planificación de las necesidades de recursos humanos (RRHH), ausencia de mecanismos de retención, déficit y condiciones precarias de los RRHH”; concretamente, se planteó:

- a) La dificultad en asegurar la continuidad y/o estabilidad de los investigadores, con una alta tasa de precariedad.
- b) Un elevado número de investigadores con una edad media alta, próximos a la jubilación. Así se concluye que el relevo generacional se podría ver comprometido en caso de no establecer un adecuado plan que contribuya a la captación efectiva de profesionales con perfil clínico investigador al Instituto.

Esta situación podría considerarse paradójica si se considera que entre las **fortalezas** que caracterizan al Instituto se incluyen:

- a) “Un elevado número de investigadores y diversidad de grupos de investigación que integran el ibs.GRANADA, lo que ofrece múltiples posibilidades de colaboración” o
- b) “Una producción científica de calidad y líneas de investigación de excelencia, de reconocido prestigio” o
- c) La elevada “Captación de fondos autonómicos, nacionales e internacionales”, ya que todas estas fortalezas facilitarían la progresión del investigador que se incorporara al Instituto, pudiendo desarrollar su carrera profesional en el Instituto.

Asimismo, y frente a la **amenaza** que podría derivarse de la ausencia de una estrategia adecuada para el desarrollo del investigador, el Instituto ha aprobado recientemente 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 ibs.GRANADA, que son: Investigador, Investigador Emergente, Investigador Principal e Investigador Responsable. En función de todo lo anterior, y considerando las **oportunidades** que ofrece el Instituto, como la



de poder acceder a convocatorias de fortalecimiento del personal investigador, tanto de carácter general como específicas para los Institutos de Investigación acreditados, o la posibilidad de integrarse en grupos de investigación de reconocido prestigio internacional, se hace necesario el desarrollo adecuado de un plan de atracción de talento, que se pueda incorporar al personal investigador del Instituto.

2. OBJETIVO PRINCIPAL DEL PLAN DE ATRACCIÓN DE TALENTO

El objetivo general del presente Plan es asegurar que el Instituto ibs.GRANADA cuente con unos recursos humanos idóneos que le permita cumplir el desarrollo de sus objetivos para la sociedad en la que se encuentra inmerso. Para ello se pretende promover la captación, estabilización y consolidación de investigadores de talento en el ibs.GRANADA, asegurando de esta forma el desarrollo de proyectos científico-técnicos de excelencia e innovadores, cumpliendo en todo momento las propuestas por parte de la iniciativa “Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)”.

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

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Impulsar la Captación de Talento Investigador en el ibs.GRANADA

Acciones:

- [A.1] Identificación de los grupos de investigación receptores del Instituto que acogerían a los profesionales investigadores, para poder identificar el perfil necesario para su incorporación, para promover la mayor consolidación del grupo, asegurando el relevo generacional en sus integrantes.
- [A.2] Delimitación de las distintas categorías en donde el futuro investigador se podría incorporar, en función de las necesidades del grupo de investigación con necesidades de personal: Investigador, Investigador Emergente, Investigador Principal e Investigador Responsable. Estas categorías vendrían definidas en el modelo de carrera profesional que se ha definido en el ibs.GRANADA que sigue las directrices de la clasificación EURAXESS de investigadores a nivel de la EU.
- [A.3] Búsqueda e identificación de los posibles candidatos, predoctorales y posdoctorales, nacionales o extranjeros, que pudieran ocupar las plazas ofertadas por parte de cada grupo de investigación en Euraxess. Esto se



reforzaría mediante una mayor visibilidad de ibs.GRANADA para dar a conocer el Instituto, así como la investigación que se desarrolla, incluyendo los perfiles que oferta el Instituto para concurrir a las diferentes convocatorias de personal.

- [A.4] Evaluación proactiva de la idoneidad de los posibles candidatos, para asegurar que cumplan los requisitos, lo que propiciaría el mayor éxito posible en los concursos correspondientes a las diferentes convocatorias de Recursos Humanos: Marie Curie, ERC, Miguel Servet y Nicolás Monardes, Juan Rodés, Ramón y Cajal, Juan de la Cierva Formación-Incorporación, Sara Borrell, FPU-PFIS, i-PFIS; así como las ayudas para contratación de personal publicadas por la Consejería de Economía y Conocimiento y la Consejería de Salud y Familias, o aquellas relacionadas con convocatorias de Refuerzo de la actividad investigadora en las Unidades de Gestión Clínica del Servicio Andaluz de Salud (SAS)- Acción B (Investigador Clínico).
- [A.5] Promoción e impulso de la participación de personal asistencial en formación (especialista interno residente) como investigador predoctoral, así como de aquellos profesionales de las distintas especialidades sanitarias o de Atención Primaria, en el marco del programa Rio Hortega o de programas post-especialización del SAS.
- [A.6] **Creación de un plan propio de ayudas del ibs.GRANADA, cofinanciado con fondos autonómicos, nacionales o europeos de carácter público o privado**, para que la oferta por parte del instituto sea más atractiva para el personal investigador a captar, y que complementara la financiación competitiva. Estas ayudas podrían estar dirigidas a complementos salariales, a contratación de personal predoctoral o posdoctoral, especialmente al inicio de la incorporación al instituto, *starting grants*, etc. Se solicitará la colaboración de los agentes económicos, sociales y tecnológicos de la provincia (Parque Tecnológico de la Salud (PTS), Diputación de Granada, Bankia, La Caixa...) con el objeto de facilitar más la incorporación de investigadores y su financiación.
- [A.7] Dotación de espacios de laboratorio para los investigadores que se incorporan al ibs.GRANADA y ofertarles la posibilidad de participar activamente en la docencia impartida por la Universidad de Granada, tanto de grado como de posgrado.
- [A.8] Implantación de procedimientos de reclutamiento de personal investigador que sean abiertos, transparentes y basados en aquellos méritos que aseguren la captación de los mejores candidatos en cada área, y de acuerdo con un Plan de



Igualdad claramente establecido por parte del instituto. Todo ello se enmarca dentro de las agendas establecidas para la Investigación e Innovación Responsables (Agenda RRI).

- [A.9] Promoción de la oferta de captación de talento investigador en la página web del Instituto, indicando claramente los perfiles que los grupos de investigación que solicitan en las diferentes áreas, con indicación de las características deseables del candidato para las diferentes convocatorias de personal. Esto se extenderá también a los diferentes foros de comunicación y redes sociales relacionados con este procedimiento de ofertar puestos a la comunidad científica (*Euraxess, Sciencejobs, Naturejobs, Lancet careers, etc.*).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Promover la Retención y promoción del Talento Investigador en el ibs.GRANADA

Acciones:

- [A.1] Diseño e implantación de un modelo de carrera profesional investigadora en el seno del ibs.GRANADA, y desarrollo un **programa propio del Instituto que facilite la promoción de los investigadores** captados por el mismo, especialmente en el caso de los investigadores emergentes.
- [A.2] Incorporación del personal interno residente (MIR, FIR, EIR...), de los facultativos y los profesionales de Enfermería, Farmacia y Atención Primaria que se hayan incorporado al ibs.GRANADA en proyectos de investigación competitivos, así como en redes de ámbito internacional, nacional y regional, facilitando una participación activa de los mismos en actividades de investigación: diseño y realización del estudio, análisis crítico de los resultados y preparación de los correspondientes manuscritos con el fin de darles continuidad en el tiempo para el desarrollo de las actividades investigadoras.
- [A.3] Diseño de un plan de mentorización: designación de mentores al personal investigador en formación. La selección y posterior asignación se realizaría entre los investigadores senior o emergentes de los correspondientes grupos de investigación en donde se vayan a incorporar los investigadores noveles. Esto estará complementado con el correspondiente Plan de Formación del ibs.GRANADA.
- [A.4] **Dotación de fondos propios del instituto para incentivar la difusión de resultados, mediante la asistencia de los investigadores a congresos especialmente relevantes de la especialidad correspondiente**, o para la publicación de manuscritos en revistas de reconocido prestigio internacional, incluidas aquellas de acceso abierto a toda la comunidad científica.



- [A.5] **Estímulo para la realización de estancias cortas** de investigación en centros de investigación de reconocido prestigio internacional, tanto a investigadores en formación como emergentes.
- [A.6] Adopción de medidas que promuevan el establecimiento de un plan de mejora en la Calidad del empleo en materia de estabilidad, seguridad e igualdad. Facilitar la conciliación familiar a través de medidas especialmente dirigidas a las familias, personas mayores y a los menores.
- [A.7] Establecimiento de un plan de difusión de estas acciones a través de la página web del Instituto.

4. INDICADORES

Plan	Objetivo	Indicador
Atracción de talento	Asegurar que el instituto ibs.GRANADA cuente con un capital humano investigador idóneo, que le permita cumplir el desarrollo de sus objetivos para la sociedad en la que se encuentra inmerso.	Nº Investigadores en Formación activos (R1 – EURAXESS) (Mujeres / Hombres)
		Nº de directores de Tesis Doctoral
		Nº de investigadores posdoctorales activos
		Nº de actividades divulgativas sobre Plan de carrera profesional investigadora en el seno del ibs.GRANADA.
		Nº Investigadores nuevos (Mujeres / Hombres)
		Nº Investigadores activos (Mujeres / Hombres)

5. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

El Plan de Atracción de Talento está estrechamente relacionado con:

- Plan de Recursos Humanos y Desarrollo Profesional
- Plan de Formación en Investigación
- Plan de desarrollo de Grupos Emergentes
- Plan de Integración
- Informe de Evaluación Plan de Formación 2014-2018