

# PLAN DE ACCIÓN ACTUALIZADO

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<p><b>1. ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE BIENVENIDA PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN.</b> Se actualizará el manual “Información importante nuevas incorporaciones de personal FFIS/IMIB” que incluye información sobre temas de gestión laboral y corporativa para que contenga también referencias a los principales documentos estratégicos y organizativos del Instituto: Guía de ética y buenas prácticas, Plan de Formación, Plan Estratégico, Proyecto Científico Compartido, Plan de Calidad, Normativa de Filiación y Manual de Procedimientos de Gestión.</p>	<p>C&amp;C: 1, 4, 5, 7, 26, 32</p>	<p>Y1 (Q1-Q) Y2 (Q1-Q2)</p>	<p>Responsable RRHH</p>	<p>1. Manual de bienvenida actualizado y aprobado.  2. Manual de bienvenida difundido al personal del IMIB.  3. Difusión al 100% de las nuevas personas contratadas.</p>	<p>COMPLET.</p>	<p>El centro contaba con un manual de bienvenida dirigido al personal de nueva incorporación de la FFIS/IMIB con información relativa al ámbito de gestión y laboral. En este periodo se ha trabajado en su actualización para incluir distintos aspectos.</p> <p>Se ha incluido información relativa a ámbitos estratégicos y organizativos del IMIB, con referencias específicas a los principales planes y documentos estratégicos, así como información relativa a la Estrategia HRS4R y a la concesión del Sello “HR Excellence in Research”.</p> <p>Este manual dirigido al personal de nueva incorporación de la FFIS se encuentra disponible en el portal del empleado de la institución.</p> <p>Se trabajará en incrementar su difusión a todo el personal durante los próximos años.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<p><b>2. PLAN DE DIFUSIÓN INTERNA DE LOS PRINCIPALES DOCUMENTOS Y RECURSOS DEL IMIB.</b> Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones para dar a conocer a todo el personal del Instituto los principales documentos y recursos disponibles a través de distintos canales de comunicación (webinars, jornadas del Instituto, etc.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización y difusión de un audio divulgativo con una descripción general del Instituto.</li> <li>✓ Realización y difusión de un díptico digital que contenga las distintas instalaciones e infraestructuras disponibles en el IMIB.</li> <li>✓ Difusión de los principales documentos del Instituto: Plan Estratégico, Proyecto Científico Compartido, Guía de ética y Buenas Prácticas, Plan de Formación, Plan de Calidad y Manual de Procedimientos de Gestión.</li> <li>✓ Implantación de un boletín semanal que incluya las distintas noticias de interés del Instituto, así como un enlace a las convocatorias de financiación</li> </ul>	<p><b>C&amp;C:</b> 1,5</p> <p><b>OTM-R:</b> 1</p>	<p>Y1 (Q1-Q4)</p> <p>Y2, Y3, Y4, Y5 (Q2,Q4)</p>	<p>Dirección FFIS</p> <p>Responsable Formación</p> <p>Responsable Informática</p> <p>Responsable Área Investig.</p>	<p>1. Audio divulgativo con la descripción del IMIB realizado y difundido.</p> <p>2. Díptico digital con información sobre las infraestructuras del IMIB realizado y difundido.</p> <p>3. Boletín semanal aprobado y puesto en marcha.</p> <p>4. N° de boletines semanales con información relativa a planes y documentos del IMIB.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>En primer lugar, cabe citar que se ha desarrollado un vídeo divulgativo en el cual se describe el IMIB Pascual Parrilla y su ámbito de actividad. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=cmSdliEA8yg">https://www.youtube.com/watch?v=cmSdliEA8yg</a></p> <p>Por otra parte, a través de la página web de IMIB y de la FFIS se realiza difusión de las principales noticias de interés, así como se ha remitido información sobre actividades formativas y convocatorias de ayudas a la I+D+i. <a href="https://www.imib.es/portal/actualidad/noticia.jsf">https://www.imib.es/portal/actualidad/noticia.jsf</a></p> <p>También cabe mencionar que desde la Oficina de Proyectos Internacional (IBiPO) se realiza un boletín de noticias mensual en el cual se recogen las distintas convocatorias de interés y se informa de la participación del personal investigador del centro en las distintas redes internacionales. <a href="https://ibipo.imib.es/ServletDocument?document=115587">https://ibipo.imib.es/ServletDocument?document=115587</a></p> <p>A través del portal del empleado y mediante el uso del email corporativo se hace llegar la información más importante respecto a los planes y documentos estratégicos de la entidad.</p> <p>Por último, indicar que durante el próximo periodo se trabajará en incrementar la difusión de los principales planes y documentos del Instituto y se continuará con el desarrollo de las distintas acciones previstas.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
públicas y privadas existentes, y referencias a las actividades formativas del Instituto y a los principales planes y documentos.				5. Jornadas anuales del Instituto en las que se haya informado de planes y documentos del Instituto.		
<p><b>3. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.</b> Se procederá a revisar y actualizar el Plan de Formación del IMIB, incluyendo el desarrollo de actividades formativas concretas en ciertos ámbitos y reforzando el desarrollo y la programación del plan formativo anual.</p> <p>✓ Se fomentará la realización de cursos específicos sobre la aplicación de gestión interna de proyectos de investigación dirigidos al personal del Instituto.</p> <p>✓ Se fomentará la realización de actividades formativas en el área de innovación y transferencia de resultados.</p>	<p><b>C&amp;C:</b> 1, 4, 5, 38</p> <p><b>OTM-R:</b> 3,9</p>	<p>Y1 (Q1-Q3)</p> <p>Y2, Y3, Y4, Y5 (Q4)</p>	<p>Responsable Formación</p> <p>Responsable Área Investig.</p>	<p>1. Plan de formación actualizado y difundido a todo el personal del IMIB.</p> <p>2. Revisiones anuales realizadas.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>El IMIB cuenta con un Plan de Formación que recoge los distintos aspectos que son requeridos por parte del personal de la entidad a través de la encuesta de necesidades formativas que se lleva a cabo.</p> <p>Dicho Plan de Formación ha sido recientemente actualizado e incluye actividades relacionadas a incrementar los conocimientos sobre la transferencia del conocimiento, así como aspectos relativos a calidad. Entre el personal destinatario de estas actividades se encuentra el personal técnico de apoyo y de gestión, incluyendo también al personal responsable de las plataformas de apoyo y los técnicos de apoyo a la investigación, aparte del propio personal de investigación.</p> <p>El Plan de actividades formativas se evalúa y elabora con carácter anual. <a href="https://www.imib.es/imib/buscadorCursos.jsf">https://www.imib.es/imib/buscadorCursos.jsf</a></p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se llevarán a cabo actividades de formación dirigidas a los técnicos de plataformas de apoyo a la investigación.</li> <li>✓ Se realizarán revisiones periódicas con carácter anual del programa formativo y se indicarán en un cronograma las actividades formativas que se llevarán a cabo de forma trimestral.</li> </ul>						<p>Se dispone de una Comisión de Formación encargada de asegurar que dicha formación está orientada a la excelencia científica y a la mejora continua. <a href="https://www.imib.es/portal/formacion_imib.jsf">https://www.imib.es/portal/formacion_imib.jsf</a></p> <p>Durante el próximo periodo se continuará mejorando el Plan de Formación, incluyendo mayor número de actividades formativas y reforzando aspectos clave como la formación en innovación y transferencia, aspectos de igualdad y otros ámbitos como competencias transversales.</p>
<p><b>4. PLAN DE FOMENTO DE LA TRANSFERENCIA DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.</b> Se llevarán a cabo actividades dirigidas a fomentar la transferencia de resultados de investigación del IMIB. En este sentido, se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se fomentará la difusión interna de los procedimientos del Área de Innovación al personal del Instituto a través del boletín semanal, jornadas del Instituto y webinars específicos.</li> <li>✓ Se elaborará un boletín de innovación que incluirá las principales noticias y acuerdos tratados en la Comisión de Innovación.</li> </ul>	C&C: 8, 31	Y2 (Q1-Q4) Y3, Y4, Y5 (Q3)	UAI  Responsable Informática  Responsable Área Investig.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Boletín de innovación creado e implantado.</li> <li>2. Número de jornadas realizadas anualmente con empresas para difundir la cartera de resultados de I+D+i.</li> <li>3. Número de reuniones anuales</li> </ol>	EN PROGRESO	<p>IMIB cuenta con una normativa específica sobre protección de resultados de investigación dirigida al personal de la entidad: <a href="https://www.imib.es/ServletDocument?document=135262">https://www.imib.es/ServletDocument?document=135262</a></p> <p>Por otra parte, se ofrece apoyo al personal investigador en la preparación de propuestas de I+D+i para actividades de innovación y transferencia, así como en la gestión de propiedad industrial e intelectual. En este sentido, durante el año 2022 se mantuvieron más de 30 reuniones con los grupos de investigación, se analizaron necesidades específicas y se identificaron en torno a 10 innovaciones. Durante el año 2023 y 2024 se ha mantenido con la realización de estas reuniones y se han identificado más de 20 innovaciones.</p> <p>Se organizan actividades formativas relacionadas con este ámbito, tal y como se incluyen en el Plan de Formación del IMIB.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se potenciará la realización de jornadas con empresas para difundir la cartera de resultados de investigación y encuentros de networking entre investigadores y empresas interesadas en resultados de I+D+i.</li> <li>✓ Se llevarán a cabo reuniones específicas por parte del Área de Innovación con los grupos de investigación para detectar resultados de i+D+i susceptibles de ser protegidos.</li> <li>✓ Se potenciará la formación específica en el área de innovación y transferencia de resultados.</li> </ul>				<p>mantenidas desde el Área de Innovación con grupos de investigación para explorar resultados de I+D+i.</p> <p>4. Número de actividades formativas realizadas en el IMIB sobre transferencia de resultados anualmente.</p>		Durante el próximo periodo, se continuará con el desarrollo de las distintas acciones incluidas.
<p><b>5. PLAN DE FOMENTO DE LA RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA.</b> El IMIB ha diseñado un Plan de Comunicación que debe ser aprobado por parte de los órganos de gobierno del instituto. Se llevarán a cabo actuaciones complementarias para fomentar la difusión de la actividad científica a la sociedad. Entre estas acciones destacan:</p>	C&C: 9	Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 (Q1-Q4)	<p>Dirección FFIS</p> <p>Dirección Científica</p> <p>Responsable Área Investig.</p>	<p>1. Procedimiento interno con instrucciones para la difusión de resultados de I+D+i a la población general aprobado e implantado.</p>	EN PROGRESO	<p>En la página web del IMIB se cuenta con un apartado específico en el cual se indica la información relativa a la divulgación científica. Se cuenta por una parte con una sección de noticias en la cual se dan a conocer las principales novedades y actividades de interés: <a href="https://www.imib.es/portal/actualidad/noticia.jsf">https://www.imib.es/portal/actualidad/noticia.jsf</a></p> <p>Asimismo, se cuenta también con un apartado concreto dirigido a “Colaborar con la investigación” en el cual se ofrece información de contacto para colaborar en el desarrollo de actividades de I+D+i por parte de organizaciones y entidades,</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incrementar los contactos con asociaciones de pacientes y otros agentes clave para identificar necesidades y prioridades en el ámbito de la I+D+i biosanitaria.</li> <li>✓ Establecer procedimientos internos para facilitar la difusión de noticias dirigidas a la población sobre los resultados científicos conseguidos.</li> <li>✓ Realizar una planificación anual de las distintas participaciones del IMIB en las jornadas y encuentros de divulgación de la ciencia como la Semana de la Ciencia y la Tecnología, potenciando la participación de un mayor número de áreas y grupos de investigación.</li> <li>✓ Promocionar y desarrollar jornadas en colegios y otros centros de formación donde participen investigadores del IMIB.</li> <li>✓ Diseñar e implementar un repositorio a nivel institucional en el cual se incluyan las distintas acciones realizadas por parte del personal investigador del IMIB con asociaciones de pacientes y otros agentes clave.</li> </ul>				<p>2. Nº de encuentros realizados con asociaciones de pacientes y otros actores clave anualmente.</p> <p>3. Nº de jornadas realizadas en colegios y otros centros de formación con participación de investigadores del IMIB.</p> <p>4. Repositorio institucional de las distintas actividades realizadas con asociaciones de pacientes y otros agentes clave implantado.</p>		<p>las cuales se publican en dicho espacio web y también pueden ir acompañadas del logotipo de dicha entidad.</p> <p>En relación a las actividades de divulgación científica realizadas por parte del IMIB durante este periodo inicial se ha colaborado en diferentes iniciativas como ferias y jornadas de ciencia e innovación y se han llevado a cabo visitas de colegios e institutos al IMIB en las que se dan a conocer las instalaciones existentes.</p> <p>Asimismo, se ha desarrollado un formulario específico dirigido al registro interno de las actividades de divulgación científica realizadas por parte del personal investigador.</p> <p>En los próximos años se continuará con el desarrollo de las distintas acciones incluidas y se fomentará la colaboración con asociaciones de pacientes y otros actores clave.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<p><b>6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.</b> Se procederá a la revisión y actualización del Plan de Igualdad del Instituto conforme a los nuevos requisitos establecidos por parte de la Comisión Europea para el nuevo programa marco Horizonte Europea.</p>	<p><b>C&amp;C:</b> 10, 27</p> <p><b>OTM-R:</b> 8, 18</p>	<p>Y1 (Q3, Q4)</p> <p>Y2, Y3, Y4, Y5 (Q4)</p>	<p>Responsable RRHH</p>	<p>1. Plan de Igualdad revisado y actualizado.</p> <p>2. Revisiones anuales realizadas.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>El IMIB cuenta con un Plan de Igualdad para el periodo 2023-2026 que contiene una serie de medidas centradas en distintos ámbitos: 1) Reclutamiento y selección de personal, 2) Contratación, 3) Promoción, 4) Formación, 5) Retribución, 6) Conciliación, 7) Seguridad y Salud Laboral, 8) Acoso sexual y acoso por razón de sexo, y 9) Comunicación y sensibilización. El Plan de Igualdad se encuentra disponible para el personal de la entidad: <a href="https://www.imib.es/ServletDocument?document=111382">https://www.imib.es/ServletDocument?document=111382</a></p> <p>Durante el próximo periodo se supervisará el correcto desarrollo e implantación del mismo y se potenciará la realización de actividades formativas en este ámbito.</p>
<p><b>7. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA.</b> Se llevarán a cabo distintas actuaciones con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional del personal del Instituto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se participará en la negociación de un convenio colectivo para el personal del IMIB junto con el Comité de Empresa.</li> <li>✓ Se establecerán indicadores de evaluación de la actividad del personal investigador de forma que se tenga un sistema de evaluación específico.</li> <li>✓ Se valorará la implementación de un sistema de evaluación del</li> </ul>	<p><b>C&amp;C:</b> 5, 11, 25, 26, 28</p> <p><b>OTM-R:</b> 5, 9</p>	<p>Y2 – Y5 (Q1-Q4)</p>	<p>Responsable RRHH</p> <p>Dirección Científica</p> <p>Responsable Área Investig.</p> <p>Directora FFIS</p>	<p>1. Nº de reuniones mantenidas para la elaboración del Convenio Colectivo.</p> <p>2. Sistema de evaluación profesional definido y aprobado.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>Durante este periodo se ha trabajado en colaboración con el Comité de Empresa en el desarrollo de un convenio colectivo para el personal de la institución. En estos momentos, se cuenta con una propuesta firmada entre la entidad y el Comité de Empresa, pendiente de tramitarse de manera oficial por parte del Gobierno Autónomo según las vías que se establezcan desde Función Pública.</p> <p>Durante los próximos años se trabajará para conseguir la aprobación del convenio colectivo en coordinación con el Gobierno Autónomo así como en el desarrollo e implementación de elementos dirigidos a promover el desarrollo profesional del personal investigador.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<p>desempeño profesional del personal de gestión y plataformas de apoyo en la medida que sea posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se trabajará en la actualización del sistema de evaluación de los grupos de investigación, ofreciendo un mayor feedback a estos grupos que permitan el desarrollo y mejora de sus actividades.</li> <li>✓ Se valorará el desarrollo de acciones conjuntas dirigidas a mejorar las bolsas de empleo disponibles y atraer profesionales de otras zonas geográficas, para poder llevar a cabo convocatorias de intensificación para personal con tareas asistenciales.</li> <li>✓ Se trabajará en colaboración con el Comité de Empresa en la actualización de las tablas salariales para los distintos perfiles del Instituto.</li> <li>✓ Se colaborará con el Gobierno Regional en el desarrollo de elementos que garanticen el desarrollo profesional de los investigadores y en el fomento de medidas para la estabilización del personal investigador del Instituto.</li> </ul>				<p>3. Evaluación anual de los grupos de investigación realizada.</p> <p>4. Nº de reuniones mantenidas con el Gobierno Regional para el desarrollo e implantación de elementos de carrera profesional.</p>		

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<p><b>8. PLAN DE MEJORA DEL ENTORNO DE TRABAJO.</b> Se realizarán distintas actuaciones orientadas a potenciar la actividad de I+D+I y a mejorar la satisfacción del personal del IMIB.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se establecerá un procedimiento para la resolución de conflictos del personal del IMIB.</li> <li>✓ Se mejorará el buzón de sugerencias actual del IMIB y se potenciará su difusión a todo el personal.</li> <li>✓ Se desarrollarán acciones dirigidas a fomentar la actividad de los grupos emergentes.</li> <li>✓ Se potenciará la participación del personal de plataformas y unidades de apoyo en proyectos de investigación.</li> <li>✓ Se fomentará la participación de grupos de investigación del IMIB en redes de investigación tanto nacionales como internacionales.</li> </ul>	C&C: 1, 23, 34	<p>Y2 (Q3, Q4)</p> <p>Y3 (Q3)</p> <p>Y4 (Q2)</p> <p>Y5 (Q1, Q4)</p>	<p>Responsable RRHH</p> <p>Responsable Área Investig.</p>	<p>1. Procedimiento para la resolución de conflictos implantado.</p> <p>2. Buzón de sugerencias actualizado y difundido al personal del IMIB.</p> <p>3. Nº de redes nacionales e internacionales con participación de grupos del IMIB.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>En primer lugar, el IMIB cuenta con un procedimiento específico para la resolución de conflictos relacionados con la integridad en la investigación. <a href="https://www.imib.es/ServletDocument?document=101650">https://www.imib.es/ServletDocument?document=101650</a></p> <p>Se dispone también de un buzón de sugerencias dirigido a que cualquier persona de la entidad pueda transmitir las distintas consultas que estime oportunas. <a href="https://www.imib.es/portal/buzon.jsf">https://www.imib.es/portal/buzon.jsf</a></p> <p>Por otra parte, en relación con las actividades dirigidas a fomentar el desarrollo de los grupos emergentes por parte de IMIB se han publicado distintas convocatorias de ayudas intramurales en el año 2023 entre las que destaca una convocatoria específica dirigida a investigadores sin financiación. Así mismo, dentro del Plan de Formación del IMIB se plantea el desarrollo de actividades de formación y capacitación en investigación dirigidas a grupos emergentes.</p> <p>En relación con las actividades dirigidas a fomentar la participación en proyectos internacionales, destaca la gran actividad llevada a cabo por la Oficina de Proyectos Internacional (IBIPO).</p> <p>Cabe mencionar el desarrollo de distintas actividades formativas como las siguientes: Información sobre el Protocolo de Coordinación Regional para proyectos europeos biosanitarios, Seminario sobre oportunidades en nuevas redes internacionales del Programa COST, Participación en convocatorias internacionales en salud, Aspectos prácticos</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
						<p>para participar en proyectos de colaboración internacional en el ámbito biosanitario, etc.</p> <p>Durante los próximos años se continuará con el desarrollo de estas actividades, especialmente dirigidas a fomentar y potenciar la actividad de grupos emergentes así como el desarrollo de las distintas plataformas de apoyo a la investigación.</p>
<p><b>9. ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS NORMALIZADOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS OTM-R.</b> Por una parte, se elaborarán modelos normalizados para la publicación de ofertas de trabajo en inglés, a través de Euraxess. Se modificarán los modelos normalizados para la preparación de ofertas de forma que se tengan en cuenta los criterios OTM-R (valoración positiva de estancias en entidades privadas, centros internacionales, movilidad, etc.). Se trabajará en la puesta en marcha de medidas que permitan optimizar el proceso de selección y se reduzca el tiempo para la contratación del personal necesario cuando sea posible. Se elaborarán instrucciones dirigidas a la Comisión de Evaluación</p>	<p><b>C&amp;C:</b> 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 29</p> <p><b>OTM-R:</b> 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23</p>	<p>Y1 (Q4)</p> <p>Y2 (Q1-Q4)</p> <p>Y3 (Q1-Q3)</p> <p>Y4 – Y5 (Q3)</p>	<p>Responsable RRHH</p> <p>Responsable Área Investig.</p>	<p>1. Procedimiento normalizado de trabajo con información sobre el proceso de selección creado y aprobado.</p> <p>2. Modelos normalizados de ofertas de empleo adaptados a los criterios OTM-R.</p> <p>3. Modelo Normalizado para la publicación de</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>Por un lado, se cuenta con una Política OTM-R en la entidad en la que se definen los principios que rigen la política de selección y contratación de personal. <a href="https://www.imib.es/ServletDocument?document=90466">https://www.imib.es/ServletDocument?document=90466</a></p> <p>Durante este periodo inicial de implantación de la Estrategia HRS4R se ha trabajado en el desarrollo de unas instrucciones específicas dirigidas a la Comisión de Evaluación y al personal de investigación que desea llevar a cabo la contratación de personal, en las cuales se indican los criterios a tener en cuenta en los procesos de selección de forma que se aplique la Política OTM-R y los principios incluidos en la Carta Europea del Investigador.</p> <p>Se ha trabajado también en la actualización de las distintas plantillas de empleo disponibles para su adaptación a los criterios OTM-R.</p> <p>En este sentido, se ha desarrollado también un modelo normalizado para la preparación de ofertas de empleo en inglés de forma que se facilite su difusión a través de Euraxess.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
en la que se indiquen criterios para la valoración de aspectos cualitativos. Se llevará a cabo un procedimiento normalizado de trabajo que recogerá como debe ser el proceso de selección en el cual se deberán estandarizar los criterios de evaluación y se deberá indicar que ha de valorarse la trayectoria global de los candidatos.				ofertas en inglés.  4. Nº de ofertas publicadas en Euraxess.		Se ha comenzado con la publicación de ofertas de empleo a través de Euraxess que se incrementará durante el próximo periodo.  Se continuará trabajando en la actualización de los distintos procedimientos internos a la Carta Europea del Investigador en los ámbitos de selección y contratación de personal.
<b>10. PLAN DE TUTORIZACIÓN.</b> Se diseñará e implementará un Plan de Tutorización validado por la Dirección Científica que incluirá información sobre el proceso de evaluación del personal investigador, así como indicaciones sobre el desarrollo de la carrera profesional y en el cual se detallará como se debe de registrar la actividad de tutorización realizada con los investigadores en periodo de formación.	<b>C&amp;C:</b> 23, 30, 36, 37, 40  <b>OTM-R:</b> 9	Y2 (Q1-Q4)  Y3, Y4, Y5 (Q4)	Dirección Científica  Responsable Área Investig.	1. Plan de tutorización elaborado e implantado.  2. Revisiones anuales del Plan de Tutorización.	EN PROGRESO	En este ámbito, desde el IMIB se ha trabajado en el desarrollo de un procedimiento de tutorización dirigido a fomentar la labor de mentoring del personal investigador senior al personal investigador junior(en formación). Se trata de un procedimiento en el cual se recojan los principales avances dados por el investigador junior y se realicen recomendaciones de mejora por parte del investigador senior. Entre los apartados que se encuentran en el documento se encuentran los siguientes:  1) Descripción de los avances realizados por parte del personal de investigación en formación durante el último año y perspectiva de avances durante el próximo año. 2) Competencias a adquirir por parte del personal de investigación en formación y necesidades formativas en este sentido. 3) Valoración por parte del tutor/a del personal de investigación en formación sobre los avances dados y del grado de desempeño.

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
						<p>Asimismo, con carácter adicional se plantea llevar a cabo un programa específico de apoyo al personal investigador junior que permita impulsar el desarrollo de proyectos de investigación. De esta forma se plantea realizar distintas formaciones en los siguientes ámbitos: Claves para la preparación de proyectos en el marco de la AES ISCLII, Aspectos básicos para la inclusión de los criterios DORA, Claves para la elaboración del CVA y CVN, Participación ciudadana en los proyectos de investigación, Claves para la elaboración de planes de gestión de datos y Aspectos básicos para la integración de la perspectiva y dimensión de género en la investigación.</p> <p>Durante el próximo periodo se trabajará en la implantación efectiva del programa diseñado y se impulsará la formación específica para el personal investigador junior en los ámbitos citados.</p>
<p><b>11. PLAN DE DIFUSIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COMITÉ CIENTÍFICO INTERNO Y DEL COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO.</b> Se realizarán actividades de difusión de los principales acuerdos y asuntos tratados en las reuniones del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo. Adicionalmente, para el Comité Científico Externo se plantea</p>	C&C: 11, 35, 40	Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 (Q3,Q4)	<p>Dirección Científica</p> <p>Responsable Informática</p>	<p>1. Aprobación del procedimiento para la difusión de los principales acuerdos del CCE y CCI.</p> <p>2. Procedimiento de evaluación</p>	EN PROGRESO	<p>Se ha trabajado en el desarrollo de un procedimiento específico para la difusión interna de los principales acuerdos del CCI y del CCE. A través de este procedimiento se plantean los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Facilitar la comunicación interna y la promoción de una mayor implicación del personal de investigación y de gestión en los procesos de toma de decisiones del IMIB.</li> <li>2) Asegurar que la información relevante desde el punto de vista estratégico, derivada de los acuerdos de los comités esté disponible para todos los miembros del IMIB que puedan verse afectados.</li> </ol>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
<p>llevar a cabo las siguientes acciones de mejora en su funcionamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se actualizará el procedimiento de evaluación de los grupos de investigación para ofrecer un mayor feedback a los grupos.</li> <li>✓ Se invitará a participar al CCE a las reuniones de las áreas de investigación de forma que puedan conocer la actividad realizada en cada una de ellas.</li> </ul>				<p>de grupos de investigación actualizado e implantado.</p> <p>3. Número de reuniones de áreas de investigación con participación del CCE.</p>		<p>3) Mantener un control de la difusión llevada a cabo.</p> <p>Por otra parte, en los próximos años se trabajará en potenciar la invitación de miembros del CCE a participar en reuniones de las áreas de investigación y se mejorará el procedimiento de evaluación de grupos de investigación de forma que reciban un mayor feedback.</p>
<p><b>12. PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R DEL IMIB.</b> Se llevarán a cabo acciones específicas de difusión de la Estrategia HRS4R para que pueda ser conocida por parte de todo el personal investigador. Se realizarán jornadas anuales específicas en las que se indicarán los avances logrados en el plan de acción. Se realizará una encuesta anual específica para evaluar el conocimiento y satisfacción del personal del Instituto con respecto a los avances conseguidos. Se llevará a cabo una revisión anual de la política OTM-R diseñada.</p>	<p><b>C&amp;C:</b> 8, 12, 23</p> <p><b>OTM-R:</b> 1, 5, 10</p>	Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 (Q4)	Responsable Área Investig.	<p>1.Revisión anual del Plan de Acción HRS4R.</p> <p>2. Nº de actos de difusión de los avances del plan de acción.</p> <p>3.Encuesta de satisfacción anual realizada.</p> <p>4.Revisión anual de la política OTM-R.</p>	EN PROGRESO	<p>Se cuenta con la Política OTM-R en la cual se definen los principios que rigen la política de selección y contratación de personal actual de la institución: <a href="https://www.imib.es/ServletDocument?document=90466">https://www.imib.es/ServletDocument?document=90466</a></p> <p>Por otra parte, se ha realizado un vídeo divulgativo que resumen los objetivos principales de la Estrategia HRS4R y la distinción “HR Excellence in Research” y que ha sido difundido a todo el personal de la entidad. <a href="https://www.imib.es/portal/hrs4r.jsf">https://www.imib.es/portal/hrs4r.jsf</a></p> <p>Se ha realizado también una difusión de los principales avances dados en la Estrategia HRS4R durante estos dos años, a través del email y también con información disponible en la página web.</p>

Acciones	Princ. GAP	Timing	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
						<p>Asimismo, se ha llevado a cabo una encuesta para conocer el grado de satisfacción respecto a las acciones llevadas a cabo en el marco del Plan de Acción actual.</p> <p>Durante el próximo periodo se promoverá la inclusión de píldoras informativas sobre el Sello HRS4R en distintos actos científicos del IMIB: jornadas anuales, reuniones de áreas, etc.</p> <p>Asimismo se revisará con carácter anual el Plan de Acción y la Política OTM-R.</p>
<p><b>13. Manual de Bienvenida para el personal del IMIB.</b> Se trabajará en el desarrollo de un manual de bienvenida dirigido a todo el personal del IMIB (tanto personal propio como adscrito) en el cual se incluyan aspectos relativos a los principales documentos y planes del Instituto, así como información sobre los servicios y plataformas de apoyo a la investigación.</p>	C&C: 1, 4, 5, 7, 26, 32	Y3 (Q1, Q2)  Y4, Y5 (Q4)	Dirección Científica  Responsable RRHH	<p>1. Manual de bienvenida elaborado.</p> <p>2. Difusión realizada a todo el personal del IMIB.</p> <p>3. Revisión anual del Manual.</p>	NUEVA	<p>Se elaborará y difundirá el nuevo Manual de Bienvenida a todo el personal de la entidad y se remitirá al personal de nueva incorporación para que tenga las nociones básicas en el día a día en el IMIB. Asimismo, contendrá información sobre los distintos servicios y plataformas de apoyo a la investigación existentes y otra información que se considere de interés.</p>

