

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2021ES699754

Name Organisation under review: Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia. Instituto Murciano de Investigación Biosanitaria (IMIB).

Organisation's contact details: D^a. Fuensanta Martínez Lozano (Directora). C. Campo, 12, 30120, El Palmar, Murcia.

SUBMISSION DATE: **04/07/2022**

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: **25/10/2021**

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked* are compulsory.

STAFF & STUDENTS	FTE
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research *</i>	1.046
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality)*</i>	10
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)*</i>	836
<i>Of whom are women*</i>	506
<i>Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *</i>	111
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level*</i>	737
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level*</i>	118
<i>Total number of students (if relevant)*</i>	60
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)*</i>	1.231
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year: 2021)	€
<i>Total annual organisational budget*</i>	9.611.206
<i>Annual organisational direct government funding (designated for research)*</i>	4.252.693
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)*</i>	2.502.417
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research*</i>	2.856.096

ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)

El Instituto Murciano de Investigación Biosanitaria (IMIB) está configurado como un instrumento al servicio de las políticas sanitarias y de ciencia y tecnología de la Región de Murcia y tiene como finalidad principal fomentar y desarrollar la investigación e innovación biosanitaria de excelencia en esta región, con especial atención a aquella de carácter cooperativo, transversal y multidisciplinar y con objetivo marcadamente traslacional. La Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia (FFIS) es la entidad gestora del Instituto, encargándose de la gestión de la actividad de I+D+i bajo una estructura única de gestión de la investigación.



2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE :

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • IMIB cuenta con un Plan Estratégico y un Proyecto Científico Compartido que plantean las directrices estratégicas de la Institución en materia de I+D+i. El personal investigador cuenta con libertad para desarrollar proyectos de investigación siempre en el marco de estos documentos. • IMIB cuenta con un Comité Científico Interno, un Comité Científico Externo y con los Comités Éticos de Investigación Clínica (CEIm) y con el Comité de Ética de Experimentación Animal (CEEA) de la Universidad de Murcia. • IMIB dispone de una Guía de Ética y Buenas Prácticas en Investigación, en la cual se recogen las principales directrices sobre principios éticos relativos a la actividad de I+D+i del instituto. • Se cuenta con una aplicación interna de gestión de proyectos en la cual se realiza el registro y la monitorización de los distintos proyectos de investigación (justificaciones, informes de seguimiento, notificaciones, etc.). • IMIB cuenta con un Plan de Formación que recoge las principales directrices sobre las actividades formativas que se llevan a cabo en el Instituto. Este Plan de Formación se ejecuta a través de una oferta formativa anual con distintas actividades. • Se dispone de un procedimiento de transferencia de resultados de investigación en el cual se especifican aspectos sobre propiedad industrial e intelectual y la cartera de servicios disponibles.

	<ul style="list-style-type: none"> • IMIB ha elaborado un Plan de Comunicación en el cual se plantean una serie de actuaciones a desarrollar y los canales de comunicación a través de los que se interactúa con el objetivo de dar a conocer la investigación realizada en la institución. • Se cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con una serie de actuaciones contempladas. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resulta necesario llevar a cabo una mayor difusión de los distintos documentos estratégicos y organizativos del Instituto a todo el personal investigador: Plan Estratégico, Proyecto Científico Compartido, Guía de Ética y Buenas Prácticas, Procedimiento de Transferencia de Resultados de Investigación y Plan de Formación. • La participación de personal técnico adscrito a las plataformas científico-técnicas en proyectos de investigación debe impulsarse por parte del Instituto. • Se debe mejorar la difusión de las convocatorias de financiación y de las principales noticias de interés del Instituto, así como de las actividades de formación planificadas a todo el personal investigador. • Actualmente no se cuenta con un convenio colectivo para los trabajadores del IMIB y se debe de trabajar junto con el Comité de Empresa en su negociación y puesta en marcha. • El IMIB debe mejorar la actividad en el ámbito de transferencia de resultados de investigación. • Se debe mejorar el Manual de información para las nuevas incorporaciones del personal incluyendo referencias a los distintos planes y documentos del Instituto. • Se debe de potenciar la realización de encuentros y jornadas con asociaciones de pacientes y otros actores clave implicados en el desarrollo de proyectos de I+D+i en el ámbito biosanitario. • IMIB no cuenta con un sistema de evaluación del personal investigador de forma individual y se deberá de trabajar en el desarrollo de indicadores que permitan medir el desempeño profesional.
<p>Recruitment and selection</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • IMIB publica las distintas ofertas de trabajo a partir de unos modelos normalizados de ofertas en las cuales se incluye la siguiente información: centro de trabajo, objeto de la contratación, tareas a realizar, requisitos imprescindibles, méritos valorables, tipo de contrato, retribución y comisión de evaluación para la plaza. • En los distintos procesos de selección que se realizan se habilita una comisión de evaluación ad-hoc formada por el responsable del contrato y por otras dos personas más. • Se realizan publicaciones de resolución provisional tras la valoración de la comisión de evaluación de las candidaturas y de resolución definitiva donde se indica la persona seleccionada.

	<ul style="list-style-type: none"> • En el apartado de méritos valorables se tiene en cuenta la experiencia laboral acreditada por el candidato, las estancias de investigación realizada, la experiencia formativa y la participación en proyectos de investigación entre otros aspectos. • No se establecen límites a los plazos de obtención de las titulaciones por parte de los candidatos que se presentan. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente, no se lleva a cabo difusión de las distintas ofertas de empleo en Euraxess. Se deberán desarrollar modelos normalizados de oferta en inglés para facilitar su difusión a través de este portal de empleo. • En los procesos de selección que se llevan a cabo actualmente, no se valora de forma suficiente ciertos criterios OTM-R (valoración positiva de estancias en entidades privadas, centros internacionales, movilidad, etc.). • Se debe desarrollar una guía con instrucciones dirigida a la Comisión de Evaluación en la que se indiquen pautas para valorar criterios cualitativos tales como la docencia, la supervisión de personal, la difusión de la I+D+i, la gestión, etc, así como otros criterios OTM-R. • Se debe trabajar en la elaboración de un procedimiento normalizado de trabajo que recoja las distintas indicaciones relativas al proceso de evaluación en cualquier oferta de trabajo, estandarizando los distintos criterios a valorar y en el cual se indique que se debe valorar la trayectoria global de los distintos candidatos.
Working conditions	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los profesionales que forman parte del IMIB son reconocidos a nivel interno y desarrollan su carrera profesional en las distintas áreas de investigación existentes y en los servicios de gestión y plataformas de apoyo. • El IMIB cuenta con distintas plataformas de apoyo a la investigación así como espacios para el desarrollo de actividades de I+D+i. Se va a desarrollar un díptico digital con la información de las distintas infraestructuras disponibles. • IMIB lleva a cabo acciones dirigidas a fomentar la actividad de I+D+i de los grupos emergentes. • Se cuenta con las medidas oportunas para fomentar la conciliación laboral y familiar del personal, que incluyen políticas de teletrabajo y flexibilidad laboral. • IMIB cuenta con un Manual de Procedimientos de Gestión en el cual se indican los distintos procedimientos internos y se detallan las tablas salariales actuales para los distintos perfiles, de cara a facilitar la preparación de ofertas de empleo y otras actuaciones. • Se cuenta con un Plan de Igualdad que garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • IMIB cuenta con un Plan de Formación que establece las directrices para la realización de las actividades formativas en el Instituto.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se valora de forma positiva la movilidad de los profesionales y se difunden anualmente convocatorias de ayudas para la movilidad publicadas por parte de agencias financiadoras. • IMIB cuenta con un procedimiento de transferencia de resultados, en el cual se establecen las directrices a seguir respecto a la protección de la propiedad industrial e intelectual y aspectos de divulgación. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe potenciar la actividad dirigida a los grupos emergentes y fomentar la participación de los grupos de investigación en un mayor número de redes a nivel internacional. • Es necesario avanzar en el plan de desarrollo profesional y en el fomento de medidas que contribuyan a la estabilización del personal investigador del Instituto. • Se debe conseguir disponer de un Convenio Colectivo para los profesionales del Instituto y en una actualización de las tablas salariales, todo ello en colaboración con el Comité de Empresa. • Resulta necesario potenciar la actividad del Área de Innovación con una mayor proactividad a la hora de atraer empresas y difundir la cartera tecnológica disponible. • Se debe establecer un procedimiento para la resolución de conflictos del personal del IMIB y mejorar la difusión y el funcionamiento del buzón de sugerencias del IMIB. • Respecto a las decisiones del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo, debe de potenciarse la difusión de los principales acuerdos y asuntos tratados en estas reuniones para que puedan ser conocidos por parte de todo el personal del Instituto.
<p>Training and development</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • IMIB cuenta con un plan de formación que se desarrolla a través de distintas acciones formativas anuales dirigidas al personal del Instituto. • El Instituto dispone de una Comisión de Formación que es la encargada de asegurar el correcto desarrollo de las distintas actuaciones en materia de formación. • Desde el Instituto se llevan a cabo acciones de tutela dirigidas a los grupos emergentes con el objetivo de potenciar la actividad de I+D+i de estos grupos. • IMIB cuenta con distintas áreas de investigación priorizadas en las cuales se integran los grupos de investigación y cada una de ellas cuentan con una persona que actúa como coordinadora. Se realizan reuniones de las áreas científicas para evaluar los objetivos de cada una de ellas y los principales resultados obtenidos.

	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">• Resulta necesario llevar a cabo un Plan de Tutorización, validado por la Dirección Científica en el cual se incluya información sobre el proceso de evaluación del personal investigador e indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional.• Se debe aumentar la difusión del Plan de Formación y mejorar las actuaciones formativas prestando especial atención a las necesidades mostradas por los grupos de investigación y las distintas plataformas de apoyo.• Existe margen de mejora en la evaluación de los grupos de investigación por parte del Comité Científico Externo.
--	---

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL: <https://www.imib.es/portal/hrs4r.jsf>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

	Proposed ACTIONS	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing (at least by year's quarter/semester)																				Indicator(s)/ Target(s)
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE BIENVENIDA PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN. 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.	RR.HH (Ana Carpena)	C&C: 1, 4, 5, 7, 26, 32																				1. Manual de bienvenida actualizado y aprobado. 2. Manual de bienvenida difundido al personal del IMIB. 3. Difusión al 100% de las nuevas incorporaciones.	
2	PLAN DE DIFUSIÓN INTERNA DE LOS PRINCIPALES DOCUMENTOS Y RECURSOS DEL IMIB. 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.) : ✓ Realización y difusión de un audio divulgativo con una descripción general del Instituto. ✓ Realización y difusión de un díptico digital que contenga las distintas instalaciones e infraestructuras disponibles en el IMIB. ✓ 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. ✓ Implantación de un boletín semanal que incluya las distintas noticias de interés del Instituto, así como un enlace a las convocatorias de financiación públicas y privadas existentes, y referencias a las actividades formativas del Instituto y a los principales planes y documentos.	Directora FFIS (Fuensanta Martínez), María Ángel (Formación) Ángel Esteban (Bioinformática) Cristina Fuente (Jefatura de área de investigación)	C&C: 1, 5 OTM-R: 1																				1. Audio divulgativo con la descripción del IMIB realizado y difundido. 2. Díptico digital con información sobre las infraestructuras del IMIB realizado y difundido. 3. Boletín semanal aprobado y puesto en marcha. 4. Nº de boletines semanales con información relativa a planes y documentos del IMIB. 5. Jornadas anuales del Instituto en las que se haya informado de planes y documentos del Instituto.	
3	ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN. 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. ✓ Se fomentará la realización de cursos específicos sobre la aplicación de gestión interna de proyectos de investigación dirigidos al personal del Instituto. ✓ Se fomentará la realización de actividades formativas en el área de innovación y transferencia de resultados. ✓ Se llevarán a cabo actividades de formación dirigidas a los técnicos de plataformas de apoyo a la investigación. ✓ 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.	Constantino Martínez (Coordinador Formación) María Ángel (responsable de formación) Merry Vázquez de Parga (Jefatura de área de investigación)	C&C: 1, 4, 5, 38 OTM-R: 3, 9																				1. Plan de formación actualizado y difundido a todo el personal del IMIB. 2. Revisiones anuales realizadas.	
4	PLAN DE FOMENTO DE LA TRANSFERENCIA DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. Se llevarán a cabo actividades dirigidas a fomentar la transferencia de resultados de investigación del IMIB. En este sentido, se realizarán las siguientes acciones: ✓ 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. ✓ Se elaborará un boletín de innovación que incluirá las principales noticias y acuerdos tratados en la Comisión de Innovación. ✓ 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. ✓ 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. ✓ Se potenciará la formación específica en el área de innovación y transferencia de resultados.	UAI(Laura Toral), Bioinformática (Ángel Esteban), Merry Vázquez de Parga (Jefatura de área de investigación)	C&C: 8, 31																				1. Boletín de innovación creado e implantado. 2. Número de jornadas realizadas anualmente con empresas para difundir la cartera de resultados de I+D+i. 3. Número de reuniones anuales mantenidas desde el Área de Innovación con grupos de investigación para explorar resultados de I+D+i. 4. Número de actividades formativas realizadas en el IMIB sobre transferencia de resultados anualmente.	
5	PLAN DE FOMENTO DE LA RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA. 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: ✓ 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. ✓ Establecer procedimientos internos para facilitar la difusión de noticias dirigidas a la población sobre los resultados científicos conseguidos. ✓ 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. ✓ Promocionar y desarrollar jornadas en colegios y otros centros de formación donde participen investigadores del IMIB. ✓ 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.	Directora FFIS(Fuensanta Martínez), Dirección Científica (Pablo Ramírez, Pablo Pelegrín y José Luis Alonso) Cristina Fuente (Jefatura de área de investigación)	C&C: 9																				1. Procedimiento interno con instrucciones para la difusión de resultados de I+D+i a la población general aprobado e implantado. 2. Nº de encuentros realizados con asociaciones de pacientes y otros actores clave anualmente. 3. Nº de jornadas realizadas en colegios y otros centros de formación con participación de investigadores del IMIB. 4. Repositorio institucional de las distintas actividades realizadas con asociaciones de pacientes y otros agentes clave implantado.	

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

IMIB cuenta con un procedimiento de selección del personal investigador y de gestión que se caracteriza por ser público, transparente y basado en méritos, indicando una serie de requisitos en cada una de las convocatorias que se publican los méritos valorables durante el proceso de selección. El instituto cuenta con una aplicación online para la gestión y publicación de las distintas ofertas, a través de la cual se debe adjuntar la documentación requerida para el puesto ofertado. No se hace todavía uso de Euraxess para la publicación de ofertas, siendo una de las acciones que se trabajarán en los próximos años de forma que se puedan publicar ofertas y favorecer la internacionalización de la entidad. Los investigadores son seleccionados a través de una Comisión de Evaluación que se encarga de evaluar a todos los candidatos admitidos (una vez que se analiza si cumplen con los requisitos imprescindibles), valorando la puntuación de cada uno de ellos en los distintos méritos valorables para el puesto en cuestión. La Comisión de Evaluación puede realizar entrevistas personales y pruebas de aptitud en aquellos casos en los cuales se considere necesario. Las convocatorias publicadas incluyen información sobre las tareas a realizar, los requisitos imprescindibles, los méritos valorables, la duración y el tipo de contrato, la retribución, la comisión de evaluación y el proceso de selección. No obstante, se deben mejorar los procedimientos actuales de forma que se tengan en cuenta todos los principios OTM-R y se consiga adaptar el procedimiento al C&C.

En línea con esto, IMIB ha elaborado una primera versión de la Política OTM-R que se revisará de forma anual y que irá complementándose con los cambios que se desarrollen en los procedimientos de contratación y en otras actuaciones incluidas en el plan de acción descrito.

A continuación, se detallan las distintas acciones que se llevarán a cabo con el objetivo de adaptar el procedimiento de contratación a los requerimientos establecidos por el C&C y la política OTM-R.

- **PLAN DE DIFUSIÓN INTERNA DE LOS PRINCIPALES DOCUMENTOS Y RECURSOS DEL IMIB (OTM-R: 1).** Se llevarán a cabo distintas actuaciones orientadas a que todo el personal del Instituto pueda conocer los principales documentos y recursos disponibles a través de distintos canales de comunicación como webinars, jornadas anuales del Instituto, etc. Entre los documentos que se difundirán se encuentran: Plan Estratégico, Proyecto Científico Compartido, Guía de ética y buenas prácticas, Plan de Formación, Plan de Calidad y Manual de Procedimientos de Gestión.
- **ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN (OTM-R: 3, 9).** Se procederá a revisar y actualizar el Plan de Formación del IMIB, incluyendo el desarrollo de actividades formativas concretas en ciertos ámbitos (gestión interna de proyectos, innovación, transferencia de resultados) y reforzando el desarrollo y la programación del plan formativo anual.
- **REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (OTM-R: 8, 18).** Se procederá a la revisión y actualización del Plan de Igualdad vigente conforme a los nuevos requisitos establecidos por parte de la Comisión Europea en el nuevo programa Horizonte Europa.

- **PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA (OTM-R: 5,9).** Se llevarán a cabo distintas actuaciones orientadas a fomentar el desarrollo profesional del personal del Instituto, entre las cuales cabe destacar la participación en la negociación de un convenio colectivo junto con el Comité de Empresa, el desarrollo de sistemas de evaluación profesional y la colaboración con el Gobierno Regional para el desarrollo de elementos que garanticen la carrera profesional y el fomento de la estabilización del personal investigador del Instituto.
- **ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS NORMALIZADOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS OTM-R (OTM-R: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23).** Se trabajará en el desarrollo de un modelo normalizado en inglés para la publicación de las ofertas de empleo en Euraxess. Se trabajará en la actualización de los aspectos a valorar en las ofertas de trabajo como competencias transversales.
- **PLAN DE TUTORIZACIÓN (OTM-R: 9).** Se diseñará e implementará un Plan de Tutorización validado por parte de la Dirección Científica con información sobre el proceso de evaluación del personal investigador, información relativa al desarrollo de la carrera profesional e información relativa al registro de la actividad de tutorización de los investigadores en periodo de formación.
- **PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R (OTM-R: 1, 5, 10).** Se llevarán a cabo acciones específicas de difusión de la Estrategia HRS4R para dar a conocer a todo el personal del IMIB las distintas actuaciones realizadas anualmente.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: <https://www.imib.es/portal/hrs4r.jsf>

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) del IMIB está liderada por parte de la Dirección del Instituto y de la Dirección de la Fundación. Se ha creado un grupo de trabajo y un comité de dirección para la llevar a cabo la implantación y el seguimiento del plan de acción propuesto en el marco de la Estrategia HRS4R. El comité de dirección es el encargado de velar por la implantación del plan de acción y ha supervisado el desarrollo de los distintos documentos que conforman la Estrategia HRS4R y el grupo de trabajo constituido, ha sido el encargado de llevar a cabo el proceso de análisis y definición de las acciones incluidas en el plan de acción propuesto y tiene como función principal llevar a cabo la implantación de las distintas acciones previstas. Ambos grupos de trabajo están compuestos por distintos profesionales de las distintas áreas de gestión y por investigadores de las distintas categorías existentes en el Instituto.

La monitorización de la estrategia se llevará a cabo a través del comité de dirección y del grupo de trabajo. El grupo de trabajo se reunirá dos veces cada año y medirá los indicadores definidos en el plan de acción, así como el grado de implantación en base al cronograma establecido. Se elaborará un informe que contendrá un resumen de estos contenidos y que será presentado al Comité de Dirección para que revise el correcto cumplimiento de la estrategia y formule las oportunas sugerencias y correcciones.

Para lograr una gran implicación por parte de todo el personal se llevará a cabo una encuesta online anual en la cual se den a conocer las principales acciones desarrolladas y se valorará el grado de satisfacción por parte del personal del IMIB con respecto a la estrategia. De forma adicional, anualmente se llevará a cabo una difusión de las principales acciones desarrolladas a través de la realización de una jornada en la cual participarán miembros del grupo de trabajo y del comité de dirección y que estará dirigida a todo el personal del IMIB.

Transcurridos dos años del inicio del Plan de Acción, el grupo de trabajo se encargará de realizar el estado de implantación de la estrategia. Para ello, se elaborará un cuestionario similar al empleado en la fase de análisis gap dirigido al personal del IMIB con el objetivo de valorar el grado de conocimiento en relación con la implantación de mejoras y los avances conseguidos. Se elaborará un informe de resultados y se revisará el plan de acción inicial, incorporando nuevas acciones si fuese necesario y presentando dicho informe al Comité de Dirección y a la Dirección de la organización.

Por último, por parte del IMIB se seleccionarán a los representantes que serán los responsables de coordinar las tareas para la realización de la revisión de la Estrategia HRS4R transcurridos 5 años tras iniciarse el Plan de Acción, recopilando la información generada durante todo el proceso y dando respuesta a los distintos requerimientos por parte del equipo auditor.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification
<p>How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?</p>	<p>La monitorización del desarrollo e implantación del plan de acción propuesto se realizará con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo creado, que elaborará informes de seguimiento que serán remitidos al Comité de Dirección y a la Dirección de IMIB.</p> <p>El grupo de trabajo se reunirá normalmente dos veces al año para evaluar el grado de implantación de la estrategia y medir los indicadores establecidos en el plan de acción. El Comité de Dirección supervisará la implantación de las acciones previstas y aprobará los cambios necesarios para garantizar el correcto desarrollo de la Estrategia HRS4R.</p> <p>Transcurridos dos años de la implantación del Plan de Acción, se realizará un cuestionario que se enviará a todo el personal del IMIB, en el cual se indicarán las principales acciones desarrolladas y se medirá el grado de satisfacción de los profesionales con la Estrategia, identificando también posibles áreas de mejora.</p>
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>IMIB ha tenido en cuenta en la elaboración de la Estrategia HRS4R a todos los profesionales de la organización, participando distintos miembros tanto en el grupo de trabajo como en el comité de dirección, así como a través del cuestionario online difundido a todo el personal. En el Grupo de Trabajo están representados tanto el personal de gestión como el personal investigador, con representantes de las distintas categorías de investigadores (R1, R2, R3 y R4).</p> <p>Se llevarán a cabo reuniones con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo y se realizará un cuestionario online de forma anual que permitirá recabar la opinión de todo el personal.</p> <p>Por otra parte, conviene destacar también que el plan de acción propuesto involucra al personal investigador del IMIB en varias de las acciones propuestas como, por ejemplo, la revisión del Plan de Formación, el plan de fomento de la carrera profesional y promoción interna y el plan de fomento de la transferencia de resultados de investigación.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R?</p>	<p>Se elaborarán informes de seguimiento que recogerán el nivel de cumplimiento del plan de acción propuesto y se plantearán sugerencias de mejora que serán validadas por parte del Comité de Dirección y de la Dirección de la Organización.</p>

<p>Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>IMIB cuenta con un Plan Estratégico para el periodo 2019-2023. Dicho plan contempla dentro del eje 2 de capacidades y recursos una línea de actuación específica sobre reconocimiento y promoción del talento investigador. Dentro de esta línea se incluye un plan de acción específico sobre recursos humanos y fomento de la carrera investigadora en línea con la Estrategia HRS4R con el objetivo de promover un plan de desarrollo profesional en el marco del impulso de la I+D+i en la Región de Murcia y que permita de esta forma favorecer la incorporación y promoción de los profesionales. Así mismo, contiene también un plan de captación de talento en el cual se incluye el desarrollo de acciones que favorezcan la contratación y continuidad de personal investigador y gestor al IMIB, también estrechamente relacionado con la Estrategia HRS4R.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>Se llevarán a cabo reuniones de seguimiento y se realizarán informes evaluando el correcto cumplimiento del plan de acción por parte del grupo de trabajo creado. También se llevará a cabo un cuestionario anual que servirá difundir los avances realizados a todo el personal del IMIB y permitirá conocer el grado de satisfacción del personal.</p> <p>Por otra parte, IMIB tiene actualmente la distinción de Instituto de Investigación Sanitaria acreditado por el Instituto de Salud Carlos III y para la renovación de dicha acreditación resulta necesario contar con el Sello "HR Excellence in Research". En consecuencia, la estrategia HRS4R será necesariamente la política general de IMIB en el ámbito de recursos humanos.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>El plan de acción contiene una serie de actuaciones a desarrollar durante 5 años, con un cronograma específico para cada una de ellas y unos indicadores de seguimiento, de forma que permitan evaluar la correcta implantación de estas. El grupo de trabajo se reunirá semestralmente con el objetivo de medir los indicadores propuestos y evaluar el grado de implantación de la estrategia.</p> <p>Se remitirá con carácter anual un informe a través de correo electrónico a todo el personal investigador en el cual se informe del grado de implantación de la estrategia, y se realizará un acto de difusión. Se enviará también un cuestionario online para la valoración del personal investigador del correcto desarrollo de la estrategia.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>Se realizarán informes anuales de seguimiento para evaluar la correcta implantación del plan de acción. De igual forma, está previsto llevar a cabo una evaluación</p>

	<p>intermedia de la estrategia HRS4R tras los dos años de implantación del plan de acción.</p> <p>La dirección de la organización será informada de forma periódica por parte del Comité de Dirección y del Grupo de Trabajo de los avances logrados en el plan de acción.</p>
--	--

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

El IMIB está configurado como un instrumento al servicio de las políticas sanitarias y de ciencia y tecnología de la Región de Murcia y tiene como finalidad principal fomentar y desarrollar la investigación e innovación biosanitaria de excelencia en esta región, con especial atención a aquella de carácter cooperativo, transversal y multidisciplinar y con objetivo marcadamente traslacional.

A nivel estratégico cabe mencionar la misión y visión de la organización:

MISIÓN: “Desarrollar una investigación de excelencia, potenciando las sinergias entre sus grupos de investigación y otros grupos y entidades, para favorecer la cooperación e impulsar la traslación del conocimiento generado en el ámbito de la salud y contribuir en su mejora. También tiene como misión optimizar los recursos existentes a través de estructuras y herramientas que garanticen la eficiencia y la calidad investigadora, apoyando en una gestión dinámica y en la búsqueda de la mejora continua”.

VISIÓN: “Liderar la I+D+i biosanitaria en la Región, capaz de coordinar la cooperación efectiva entre los diferentes agentes regionales en el desarrollo de una investigación competitiva y de excelencia a nivel nacional e internacional, impulsora y difusora del conocimiento generado, que apueste por la formación, la innovación y la transferencia de los avances alcanzados al sistema regional y a la práctica asistencial”.

Los principales valores del IMIB son: contribución al desarrollo regional, eficiencia y calidad investigadora, apuesta por la cooperación y las alianzas, optimización en el uso de recursos, capacidad para generar, difundir y transferir conocimiento, compromiso con la sociedad y evaluación de la investigación.

La Estrategia HRS4R pretender ser la principal política en materia de recursos humanos del IMIB, a través de la cual se recogerán las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, incluidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C).

IMIB ha suscrito en 2021 los principios relacionados en el C&C, comprometiéndose por tanto a alinear las políticas y prácticas en materia de Recursos Humanos con las recomendaciones expresadas en ambos documentos, con el objetivo de obtener el sello “HR Excellence in Research” que refuerce al Instituto de Investigación Sanitaria en el ámbito de los recursos humanos.