

AVANCES DADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R

El **Instituto Murciano de Investigación Biosanitaria Pascual Parrilla** a través de su entidad gestora, la **Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia (FFIS)** se adhirió a la **Estrategia Europea de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R, por sus siglas en inglés)** en el año 2021 y **obtuvo el sello “HR Excellence in Research” el 28 de noviembre de 2022**. El instituto comenzó por tanto a trabajar en la adaptación de las políticas de contratación a los principios establecidos en la Carta y el Código de Conducta para la contratación de investigadores ([C&C](#)) establecidos por parte de la Comisión Europea.

Este sello de calidad es uno de los aspectos que se deben de cumplir para el mantenimiento de la acreditación como Instituto de Investigación Sanitaria por parte del ISCIII. La **Guía Técnica de Evaluación de Institutos establece como requisitos que el Instituto esté adherido a la Estrategia HRS4R y tenga un plan de recursos humanos específicos** con acciones dirigidas entre otros aspectos a la carrera investigadora.

Por otra parte, en relación con los proyectos europeos, tal y como se indica en el **Anexo 5 "Normas específicas de Horizonte Europa para la realización de los distintos proyectos"** incluido en el [Grant Agreement](#) del nuevo programa marco Horizonte Europa, se requiere que **los centros que quieran participar en las convocatorias del programa, deben de acogerse a la Estrategia HRS4R y adaptar sus políticas a los principios recogidos en la Carta y Códigos europeos**. Por tanto, el mantenimiento de dicho sello HRS4R es fundamental para el IMIB en aras de poder obtener financiación en convocatorias europeas.

En relación con la Estrategia HRS4R, se trabajó en un **análisis interno** de la institución con el cual identificar las **fortalezas y debilidades** de las **distintas políticas y planes del centro** en relación con los 40 principios establecidos por la **Carta y Códigos europeos**, así como de la política de contratación en base al sistema de contratación abierto, transparente y basado en méritos (**política OTM-R**), propuestos por la Comisión Europea, con el objetivo de **detectar áreas de mejora** en las cuales plantear acciones durante los siguientes años. Tras este análisis, se elaboró un **Plan de Acción** que recoge las principales **actividades a desarrollar por parte de la institución** para **alinearse** con los principios de la **Estrategia HRS4R**. Información **Estrategia HRS4R IMIB**: <https://www.imib.es/portal/hrs4r.jsf>

Actualmente, la institución se encuentra en la **fase de evaluación intermedia**, en la cual se debe evaluar el **grado de avance en el plan de acción**. Se está preparando un **informe de evaluación intermedia que deberá remitirse a la Comisión Europea** para demostrar los avances dados durante los dos primeros años de la implantación de la Estrategia HRS4R.

A continuación, se detallan las principales **acciones desarrolladas**.

1. Aspectos éticos y profesionales

El IMIB cuenta con un Comité Científico Externo (CCE) que actúa como órgano de asesoramiento científico del centro, en particular de su Junta de Gobierno, y un Comité Científico Interno (CCI) que actúa como órgano de asesoramiento científico para el desarrollo de la actividad científica. En este sentido, se está trabajando en la elaboración y posterior implantación de un procedimiento interno para la difusión de los principales acuerdos que se llevan a cabo en estos órganos de asesoramiento. Link: <https://www.imib.es/portal/instituto/organosConsultivos.jsf>

Desde la Oficina de Proyectos Internacionales se ofrece apoyo a los investigadores en la gestión de distintas convocatorias de financiación públicas y privadas y se remite información relativa a dichas convocatorias a través de boletines y noticias. Link: <https://ibipo.imib.es/ibipo/agenda.jsf>

Por otra parte, desde la Unidad de Apoyo a la Innovación se ofrece soporte al personal investigador para las gestiones relacionadas con la protección de resultados de investigación y la transferencia de resultados. Se cuenta con una normativa específica en este sentido: [Normativa sobre Protección de Resultados de Investigación](#). Link: https://www.imib.es/portal/innovacion/apoyo_innovacion.jsf

Se cuenta con diversos canales de comunicación y difusión de la información para aumentar el conocimiento de los profesionales y de la sociedad sobre los resultados de la institución, entre los que destacan un portal específico de noticias: <https://www.imib.es/portal/actualidad/noticia.jsf>

Además, a nivel de obligaciones contractuales y legales, se está trabajando junto con el Comité de Empresa en la realización de un convenio colectivo en la entidad, pendiente de aprobación por parte del Gobierno autonómico.

2. Selección

La FFIS como entidad gestora del IMIB es la encargada de llevar a cabo los distintos procesos de selección para la contratación del personal investigador. En este sentido, y en base al plan de acción inicial aprobado, se ha trabajado por parte del Área de Recursos Humanos, para adaptar los procedimientos internos a los principios recogidos por la Carta y Códigos europeos. Entre estas acciones destacan las siguientes:

- **Se cuenta con una Política OTM-R que indica las directrices específicas sobre el proceso de selección.**
- Se han elaborado unas instrucciones específicas **dirigidas al personal investigador de la institución que quiera ofertar un puesto de empleo** en las cuales se indican los criterios OTM-R que se deben tener en cuenta para configurar una oferta de empleo.
- Se cuenta con un modelo normalizado de oferta de empleo en inglés para potenciar su difusión a través de Euraxess.

Por otra parte, desde el IMIB se impulsará la publicación de ofertas de empleo a través de [Euraxess](#).

3. Condiciones de trabajo

Se ha trabajado en la actualización del Manual de Bienvenida para el personal de nueva incorporación a la FFIS/IMIB con el objetivo de incluir aspectos relacionados con el ámbito organizativo, laboral y de recursos humanos. Asimismo, se incluyen referencias relativas a los principales planes y documentos del Instituto e información relativa la Estrategia HRS4R.

Se cuenta también con un Plan de Igualdad para el periodo 2023-2026 que recoge una serie de acciones a desarrollar para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución. Link: <https://www.imib.es/portal/igualdad.jsf>

El Instituto cuenta con un programa formativo en el cual se incluyen actividades de formación dirigidas al personal investigador del centro en aspectos relacionados con la innovación, la transferencia de resultados, aspectos de calidad, etc.

El IMIB cuenta con un buzón de sugerencias a través del cual se pueden hacer llegar las distintas actuaciones que se consideren de interés por parte del personal del centro. Link: <https://www.imib.es/portal/buzon.jsf>

Respecto al entorno de trabajo, cabe mencionar que se ha trabajado en la implantación de un procedimiento para la difusión de las actividades de divulgación científica a través del cual se lleve un registro interno de las distintas actividades realizadas por el personal investigador en este ámbito.

Por último, señalar que se cuenta con un procedimiento para la resolución de conflictos de intereses en materia de integridad de la investigación disponible para el personal del IMIB. Link: https://www.imib.es/portal/procesos_procedimientos.jsf

4. Formación y desarrollo profesional

En este apartado, cabe mencionar en primer lugar que la estrategia HRS4R tiene diferentes aspectos centrados en el impulso de la carrera investigadora y la formación continua del personal investigador.

En relación con esto, el instituto cuenta con un programa formativo que ha sido revisado y actualizado recientemente para incorporar una serie de mejoras orientadas a incorporar nuevas actividades formativas en materia de transferencia de resultados, calidad, etc.

<https://www.imib.es/imib/buscadorCursos.jsf>

y

https://www.imib.es/portal/formacion_imib.jsf

Por otra parte, en relación con el desarrollo profesional, se ha trabajado en el diseño de un procedimiento de tutorización dirigido a fomentar la labor de mentoring del personal investigador senior al personal investigador junior (en formación).

Por tanto, se han expuesto los principales puntos y acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia HRS4R en el IMIB. Se continuará con la implantación de nuevas acciones que permitan mantener la acreditación del Sello HRS4R y contribuyan a que el instituto sea reconocido como centro de investigación de excelencia.