



HR STRATEGY - PLAN DE ACCIÓN

La FIBHUG aprobó la Carta y Código Europeo para Investigadores en el proceso de creación de la institución. Desde el 18 de abril de 2017, FIBHUG se sometió al Gap Analysis y diseñó un Plan de Acción (noviembre de 2017)

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA, HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE (FIBHUG)

Carretera Toledo Km 12,5 28905 Getafe, Madrid, Spain.

Ph: 0034 916839360

E-mail: info@iisgetafe.com

PLANTILLA 2: ESTRATEGIA DE RRHH - PLAN DE ACCIÓN

Nombre Organización objeto de examen: FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA, HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE
Datos de contacto de la organización: Carretera Toledo Km12,5 28905 Getafe, Madrid, España. Teléfono 0034 916839360.
Enlace web a la versión publicada de la estrategia y el plan de acción de recursos humanos de la organización: http://iisgetafe.es/la-fundacion/estrategia-de-recursos-humanos-para-la-investigacion-hrs4r/
FECHA DE ENVÍO: FEBRERO 2018

1. INFORMACIÓN ORGANIZATIVA

Proporcione un número limitado de cifras clave para su organización. Las cifras marcadas con * son obligatorias.

<i>PERSONAL Y ESTUDIANTES</i>	<i>FTE</i>
<i>Total de investigadores = personal, becarios, becarios, PhD. estudiantes a tiempo completo o parcial involucrados en investigación</i>	18
<i>De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)</i>	6
<i>De los cuales son financiados externamente (es decir, para quienes la organización es la organización anfitriona)</i>	3
<i>De los cuales son mujeres</i>	7
<i>De los cuales son etapa R3 o R4 = Investigadores con un alto grado de autonomía, típicamente ostentando la condición de Investigador Principal o Profesor</i>	4
<i>De los cuales están en etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel postdoctoral</i>	3
<i>De los cuales están en etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel de doctorado</i>	7
<i>Número total de estudiantes (si corresponde)</i>	2
<i>Número total de personal (incluyendo personal directivo, administrativo, docente e investigador)</i>	40
<i>FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del último ejercicio fiscal)</i>	<i>€</i>
<i>Presupuesto organizativo anual total</i>	2.025.721,98 €
<i>Financiación anual organizativa directa del gobierno (destinada a investigación)</i>	0€
<i>Financiación pública competitiva anual (destinada a la investigación, obtenida en competición con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)</i>	1.538.905,96 €

<i>Financiación anual de fuentes privadas, no gubernamentales, destinadas a la investigación</i>	457.940,69 €
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (una descripción muy breve de su organización, máx. 100 palabras)	
<p>La Fundación para la Investigación Biomédica, Hospital Universitario de Getafe –Fundación de Investigación Biomédica, Hospital Universitario de Getafe- (FIBHUG) organiza su actividad en dos áreas: Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) y Transferencia de Conocimiento. También cuenta con un Área de Dirección, responsable de contabilidad y finanzas, recursos humanos e infraestructuras, que da soporte al trabajo de las áreas de Investigación y Transferencia de Conocimiento. El Área de I+D+i promueve el desarrollo de proyectos de investigación en Biomedicina a través de una política científica basada en facilitar la formación en investigación de los profesionales clínicos sanitarios, la captación y contratación de investigadores de carrera, el apoyo estadístico y los gestores de proyectos para la presentación de solicitudes de proyectos en los ámbitos nacional e internacional. Llamadas internacionales. En el área de Transferencia de conocimiento, la FIBHUG firmó un convenio con la Universidad Europea de Madrid.</p>	

2. NARRATIVA (MÁX. 2 PÁGINAS)

Proporcione una descripción general de la organización en términos de las fortalezas y debilidades actuales de la política y práctica actual bajo los cuatro encabezados temáticos de la Carta y el Código en su organización.

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital de Getafe (FIBHUG) es una fundación sin ánimo de lucro creada por el Real Decreto 192/2003, de 24 de julio, de la Junta de Madrid y por encargo de la Consejería de Sanidad y Consumo. Nuestra misión es estimular la investigación, la formación de recursos humanos y la innovación en el Hospital Universitario de Getafe y por tanto en el Sistema Público de Salud de Madrid con el fin de aportar conocimiento útil para el bienestar de la sociedad, actuando en los siguientes campos: ciencia básica biomédica, clínica, salud pública y servicios de salud.

La FIBHUG es muy consciente de que una adecuada gestión de los recursos humanos, particularmente en el caso de los investigadores, es fundamental para lograr nuestra misión con eficacia y con altos estándares de calidad. Cuando se puso en marcha el proyecto Euraxess HRS4R, consideramos que el análisis del cumplimiento de los 40 principios de Charter & Code debía ser una herramienta útil para analizar e identificar, junto con los propios empleados, nuestros puntos de mejora. Al mismo tiempo, el logotipo “HR Excellence in Research” demostraría nuestro cumplimiento de los requisitos sobre contratación y condiciones laborales para investigadores que actualmente son prescriptivos en los acuerdos de subvención H2020.

En abril de 2017 se envió la carta de respaldo que declara nuestro compromiso con la Carta y el Código de conducta europeos para la contratación de investigadores. De abril a septiembre analizamos nuestros procedimientos actuales y el nivel de cumplimiento de los 40 principios de la Carta.

y Código. Toda la organización se involucró en el proceso con el fin de desarrollar un plan de implementación de acciones que mejorará nuestra estrategia y el cumplimiento de los principios de HRS4R. Para apoyar y fortalecer este plan, se envió una encuesta general abierta a toda la comunidad de la FIBHUG enfocada en las cuatro áreas claves del C&C: Aspectos Éticos y Profesionales; Reclutamiento y selección; Condiciones de Trabajo y Seguridad Social; Formación y desarrollo. Los resultados fueron analizados internamente por el Grupo de Trabajo de Euraxess. La encuesta fue un cuestionario autoadministrado y tuvo una participación del 100%.

Con respecto a las fortalezas de la política y práctica actual en FIBHUG, la encuesta interna mostró excelentes comentarios sobre los aspectos Éticos y Profesionales y las secciones de Condiciones de Trabajo en FIBHUG. Estas fortalezas desde lo más alto hasta lo más bajo t nivel de acuerdo son los siguientes:

- Nivel de salarios FIBHUG
- Ambiente de trabajo óptimo
- Flexibilidad para equilibrar la vida laboral y familiar
- Lo último en equipamiento científico e infraestructura de apoyo a la investigación.
- Un completo programa de apoyo a investigadores, predoctorales y posdoctorales,

Por otro lado, se identificaron algunas deficiencias que preocupan especialmente en el proceso de reclutamiento basado en OTM y Capacitación y Desarrollo, las cuales se muestran a continuación de mayor a menor nivel de desacuerdo:

- La estabilidad laboral y el desarrollo profesional continuo.
- No hay percepción de que la FIBHUG fomente la formación continua de su personal investigador.
- Los procedimientos de contratación no se difunden adecuadamente en los medios internacionales ni son comparables internacionalmente.
- Los miembros del comité de selección no cumplen con el equilibrio de género y no están representados las diferentes disciplinas ni expertos internacionales.

3. ACCIONES

Proporcione una lista de todas las acciones que se llevarán a cabo en esta estrategia de recursos humanos. La lista debe ir acompañada de una versión ampliada en la que se describen las acciones con más detalle. La descripción general debe contener al menos los siguientes encabezados: Título acción – tiempo – Unidad responsable – Indicador(es) / Meta(s).

Examples:

Título de la acción	Calendario	Responsable Unidad	Target(s)
<i>Promover la participación pública</i>	2017 -2019	Personal Investigadores & Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de participación en eventos científicos y generales 2. Visitas a la web de la FIBHUG 3. Organización de la Jornada de Puertas Abiertas en FIBHUG
<i>Diseño e implementación de un sistema de evaluación y valoración.</i>	2017 Q2	Departamento de gestión y personal de investigadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar el Comité Científico 2. Evolución del número de Evaluaciones 3. Evaluación de un sistema de evaluación por parte
<i>Analizar la opción de hacer una evaluación periódica de los grupos de investigación</i>	2017 Q3	Unidad de contratación de recursos humanos y departamento de gestión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitudes internacionales. 2. Incluir la movilidad como mérito específico en los procesos de selección otorgándole una puntuación
<i>Capacitación bajo el sistema OTM-R- para la adecuada difusión internacional de los procedimientos de contratación. Anuncie todas las vacantes de investigadores en Euraxess</i>	2017 Q3	Departamento de gestión y personal de investigadores	<i>Documentación y diseminación</i>
<i>Promover un Comité de Selección con igual número de hombres y mujeres</i>	2017 Q3	Departamento de gestión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de postulaciones y/o contrataciones postdoctorales 2. Duración de los contratos
<i>Mejora de los procedimientos de contratación de Personal Investigador fijo (postdoctorado) en la guía de Buenas Prácticas de Investigación de la FIBHUG</i>	2017 Q3	Departamento de gestión y personal de investigación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de asistentes a cursos y seminarios científicos. 2. Directrices publicadas y difundidas 3. Evaluación por parte de jóvenes investigadores del procedimiento de Mentoring
<i>Implementación de Servicios de desarrollo de carrera / Elaborar lineamientos / Procedimiento de tutoría para explorar opciones de carrera dentro de la academia y/o industria</i>	2017 Q3	Departamento de gestión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejor comprensión de los mecanismos de resolución de conflictos 2. % de encuesta de satisfacción de los asistentes

Dado que el establecimiento de una política de contratación abierta es un elemento clave en la estrategia HRS4R, indique también cómo utilizará su organización el kit de herramientas de contratación abierta, transparente y basada en el mérito y cómo tiene la intención de implementar/está implementando los principios de la contratación abierta y transparente. y Reclutamiento Basado en Méritos. Aunque puede haber cierta superposición con una variedad de acciones enumeradas anteriormente, proporcione un breve comentario que demuestre esta implementación. Si su organización ya tiene una estrategia de contratación que implementa los principios de contratación abierta, transparente y basada en el mérito, indique también el enlace web donde se puede encontrar esta estrategia.

Acciones que abordan la implementación de los principios de Reclutamiento Abierto, Transparente y Basado en el Mérito:

Para asegurar los principios OTM-R, FIBHUG actualizará su procedimiento de reclutamiento incluyendo los principios C&C.

La FIBHUG firmó la “Declaración de Compromiso con los Principios de la Carta Europea de Investigadores y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores” en abril de 2017. A continuación y en base al Informe del Grupo de Trabajo del Grupo Directivo de Gestión de Recursos Humanos sobre Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito (OTM-R) de Investigadores, la FIBHUG implementó las recomendaciones de la Comisión Europea.

Dentro de las tres fases identificadas en el sistema OTM-R, la FIBHUG actualizará la siguiente acción:

1.-Fase de publicidad y aplicación:

- Publicidad Internacional. La FIBHUG estrenará una nueva y destacada sección dentro de la web del Instituto de Investigación Sanitaria de Getafe y publicará un enlace Euraxess. Contendrá un formulario de solicitud en línea en los idiomas inglés y español, así como la información relacionada.
- Revisar y actualizar el actual procedimiento FIBHUG OTM-R y publicar a través de la web del Instituto de Investigación Sanitaria de Getafe (<http://iisgetafe.es/la-fundacion/>) en lugar relevante y destacado.

2.-Fase de Evaluación y Selección:

- Establecer un Comité de Selección de equilibrio de género. Establecer un reglamento sobre la composición de los miembros (no menos del 40% de cualquiera de los dos géneros)
- Actualizar y.... El Comité Científico para evaluar el mérito y el potencial futuro de los candidatos.

3.- Fase de cita

- Implementar un sistema de Satisfacción del investigador.
- Impulsar los servicios de desarrollo de carrera a los investigadores.

Por otro lado, será necesario potenciar la formación específica en contratación. Se organizarán seminarios y talleres para todo el personal implicado en el proceso de selección, tanto investigadores y personal administrativo. Se está organizando una jornada especial OTM-R para todo el personal de Recursos Humanos y todo el personal del Hospital Universitario de Getafe interesado en este proceso. Para monitorear y evaluar si el sistema OTM-R se está implementando, la FIBHUG también adoptará un sistema de control de calidad que verificará (internamente) todo el proceso de reclutamiento.

El resultado está siendo la nueva Política FIBHUG OTM-R, en vigor desde noviembre de 2017 y formalmente aprobada por el Patronato el 22 de diciembre de 2017.

Plantilla 1 – Anexo: Lista de verificación de contratación abierta, transparente y basada en el mérito¹

Lista de verificación OTM-R para organizaciones

	Abierta	Transparente	Basado en el mérito	Respuesta: ++ Si, completamente +/- Si, sustancialmente -/+ Si, parcialmente -- No	Indicadores sugeridos (o forma de medición)
Sistema OTM-R					
1. ¿Hemos publicado una versión de nuestra política OTM-R en línea (en el idioma nacional y en inglés)?	x	x	x	Sí, sustancialmente	Sí, desde octubre de 2017; solo versión en español
2. ¿Tenemos una guía interna que establezca claramente procedimientos OTM-R y prácticas para todo tipo de puestos?	x	x	x	Sí, sustancialmente	Sí, desde octubre de 2017; solo versión en español
3. ¿Todos los involucrados en el proceso están suficientemente capacitados en el área de OTM-R?	x	x		si, parcialmente	Participación en programas de capacitación para OTM-R; todo el departamento de RRHH está involucrado en el procedimiento OTM-R (4 personas)
4. ¿Hacemos un uso (suficiente) de las herramientas de contratación electrónica?	x	x	x	si, parcialmente	Definición y difusión de una herramienta de contratación electrónica
5. ¿Tenemos un sistema de control de calidad para OTM-R?	x	x	x	si, parcialmente	Establecimiento de un procedimiento de control de contratación
6. ¿Nuestra política actual de OTM-R alienta a los candidatos externos a postularse?	x	x		si, parcialmente	Tendencia en la proporción de solicitantes de fuera de la organización
7. ¿Nuestra política actual de OTM-R está en línea con las políticas para atraer investigadores del exterior?	x	x	x	si, parcialmente	Tendencia en la proporción de solicitantes del extranjero
8. ¿Nuestra política actual de OTM-R está en línea con las políticas para atraer grupos subrepresentados?	x	x	x	si, parcialmente	Tendencia en la proporción de solicitantes entre los grupos subrepresentados (frecuentemente mujeres)
9. ¿Nuestra política actual de OTM-R está en línea con las políticas para brindar condiciones de trabajo atractivas para los investigadores?	x	x		si, parcialmente	
10. ¿Tenemos medios para controlar si se postulan los investigadores más adecuados?				No	
Fase de publicidad y aplicación					
11. ¿Tenemos pautas o plantillas claras (p. ej., EURAXESS) para los puestos publicitarios?	x	x	x	si, completamente	
12. ¿Incluimos en el anuncio de trabajo referencias/enlaces a todos los elementos previstos en la sección correspondiente del kit de herramientas? [ver Capítulo 4.4.1 a) del informe pericial de la OTM-R2]	x	x	x	si, completamente	Política FIBHUG contrataciones en base a política OTM-R
13. ¿Hacemos un uso completo de EURAXESS para garantizar que nuestras vacantes de investigación lleguen a un público más amplio?				No	La proporción de anuncios de trabajo publicados en EURAXESS;
14. ¿Hacemos uso de otras herramientas de publicidad laboral?	x	x		si, completamente	Tendencia en la proporción de candidatos contratados fuera de la organización/en el extranjero

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

² <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

15. ¿Mantenemos la carga administrativa al mínimo para el candidato? [ver Capítulo 4.4.1 b) 45]	x	x	x	si, completamente	
Fase de selección y evaluación					
16. ¿Tenemos reglas claras que rijan el nombramiento de los comités de selección? [ver Capítulo 4.4.2 a) 45]	x	x	x	Sí, sustancialmente	En curso. Reglas claras sobre la composición del Comité
17. ¿Tenemos reglas claras sobre la composición de los comités de selección?	x	x	x	si, completamente	Puesta en marcha de la política de contratación de la FIBHUG basada en la política OTM-R
18. ¿Están los comités suficientemente equilibrados en cuanto al género?	x	x	x	si, completamente	En curso
19. ¿Tenemos pautas claras para los comités de selección que ayuden a juzgar el "mérito" de una manera que conduzca a la selección del mejor candidato?	x	x	x	Sí, sustancialmente	Guía de buenas prácticas de investigación FIBHUG
Fase de cita					
20. ¿Informamos a todos los solicitantes al final del proceso de selección?	x	x	x	si, parcialmente	
21. ¿Proporcionamos retroalimentación adecuada a los entrevistados?	x	x		si, parcialmente	Estadísticas de respuesta
22. ¿Tenemos un mecanismo de quejas adecuado?				No	En curso
Evaluación general					
23. ¿Tenemos un sistema implementado para evaluar si OTM-R cumple con sus objetivos?				No	En curso

4. IMPREMENTACIÓN (MAX. 1 PAGE)

La FIBHUG aprobó la Carta y Código Europeo para Investigadores en el proceso de creación de la institución. Desde el 18 de abril de 2017, FIBHUG realizó el Gap Analysis y diseñó un Plan de Acción (noviembre de 2017). La implementación del Plan de Acción será supervisada por el Comité Euraxess establecido en FIBHUG y será controlada a través de varias medidas.

A) Probar la implementación de los procesos. La FIBHUG es una institución pequeña por lo que la gestión de estos retos será fácil para analizar resultados, corregir e implantar al nivel adecuado en cada acción. Se mantendrá un flujo de trabajo de comunicación a lo largo de la implementación de los principios de C&C: reuniones internas periódicas y resúmenes con grupos de trabajo, partes interesadas y asesorías externas para temas específicos según la evolución del proceso.

C) Asegurar que las acciones propuestas también serán implementadas. FIBHUG cuenta con un apoyo institucional extraordinario del Servicio de Salud de Madrid y la Consejería de Salud.

D) Evidencia de cualquier alineación del HRS4R con las políticas organizacionales. FIBHUG implementará el Plan de Acción asumiendo la política HRS4R y la política OTM-Recruitment.

E) Ejecutar revisión interna y externa. La evaluación interna será realizada por el grupo de trabajo de Euraxess e informada al Comité de Euraxess, mediante la revisión del avance del proyecto Euraxess HRS4R tras los compromisos reflejados en el Plan de Acción, la revisión de los informes de progreso de indicadores, los informes de actividades , y el cumplimiento de hojas de ruta para cada acción. Con estos datos se elaborará un informe de avance, 12 meses después de iniciada la actividad. A los 24 meses se elaborará un informe final, tal y como se ha definido en el nuevo procedimiento. Para este informe final se utilizarán las plantillas disponibles en EURAXESS.