

Plan de Acción

Principio del <i>Charter</i> & <i>Code</i> asociado	Dimensión 1 - Convocatorias abiertas y portabilidad de las becas	Quién	Cuándo	Situación actual	Indicador
12. Convocatorias 14. Selección 15. Transparencia 16. Evaluación de méritos 17. Variaciones del orden cronológico del CV 18. Reconocimiento de la movilidad	1. Revisar y mejorar el proceso de selección, la figura de los Comités de Selección y los criterios de actuación que han de seguir.	Dirección de RRHH	Tercer trimestre 2015	El SAB está operativo para personal investigador sénior. La Comisión de Investigación evalúa y realiza una propuesta de candidatos/as a la Dirección en determinadas convocatorias competitivas, siendo el organismo financiador quien lleva a cabo la selección final.	- Nuevo proceso de selección definido.
13. Convocatorias (Código) 21. Selección de investigadores postdoctorales	2. Elaborar e implementar una política de atracción de talento y realizar acciones de difusión.	Dirección	Segundo trimestre 2016	No existe una política específica para la atracción de talento; los Directores de Programa buscan, seleccionan y presentan nuevos investigadores/as en convocatorias competitivas externas (Ramón y Cajal, Miguel Servet, ICREA), con el beneplácito de la Dirección.	- Número de nuevas incorporaciones de personal investigador.
19. Reconocimiento de las calificaciones 20. Nivel de investigador senior	3. Realizar la descripción de puestos de trabajo del personal investigador.	Dirección de RRHH	Tercer trimestre 2015	En proceso de desarrollo. Están descritas las tipologías de personal de investigación (anexo 6) y elaborada la ficha de descripción (anexo 7).	- Número de personal investigador por lugar de trabajo descrito.

Principio del <i>Charter</i> & <i>Code</i> asociado	Dimensión 2 – Atención a las necesidades en seguridad social y en dietas complementarias para los investigadores con movilidad en	Quién	Cuándo	Situación actual	Indicador
---	---	-------	--------	------------------	-----------

	centros extranjeros				
5. Obligaciones legales y contractuales 7. Buenas prácticas científicas	1. Actualizar y ampliar el manual de acogida (anexo 8) del personal con información específica sobre Investigación, prestaciones a la Seguridad Social, gestión de la movilidad, política de propiedad intelectual, etc.	Dirección de RRHH	Segundo trimestre 2015	El actual manual de acogida no contiene especificaciones para el personal investigador. Los investigadores/as reciben el Código de Buenas Prácticas Científicas del PRBB (anexo 9).	- Nuevo manual de acogida preparado. - Número de acogidas por año.
28. Desarrollo de la Carrera científica 29. Valoración de la movilidad	2. Revisar la Normativa Laboral interna en términos de movilidad. (anexo 10).	Dirección de RRHH	Segundo trimestre 2015	En proceso de revisión con el Comité de Empresa.	- Documento acordado con el Comité de Empresa.

Principio del <i>Charter & Code</i> asociado	Dimensión 3 – Condiciones de ocupación y de trabajo atractivas	Quién	Cuándo	Situación actual	Indicador
22. Reconocimiento de la profesión 28. Desarrollo de la carrera científica	1. Crear una Comisión de Carrera Professional para definir e implementar la carrera profesional del personal investigador.	Dirección de RRHH	Cuarto trimestre 2016	Existe una Comisión de carrera profesional para el personal investigador asistencial. Existe una carrera profesional para el personal investigador asistencial donde se contempla la actividad investigadora.	- Comisión de Carrera Professional constituida. - Carrera profesional aprobada. - Número de personal investigador que ha entrado en carrera.
35. Participación en los centros de decisión	2. Mejorar la representación de los investigadores/as en los órganos de decisión y consulta.	Dirección	Segundo trimestre 2017	La Institución cuenta con la presencia de investigadores en comités técnicos y con la representación de los Directores de Programa en la Comisión de Dirección así como en la Comisión de Investigación y los comités éticos.	- Número de comisiones con representación de investigadores/as. - Número de

					investigadores/as incorporados en los órganos de decisión y/o consulta.
10. No discriminación 24. Condiciones de trabajo 27. Igualdad	3. Implementar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	Dirección de RRHH	Cuarto trimestre 2016	Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Igualdad y la Dirección (anexo 11).	- Número de acciones del Plan implementadas por año.
11. Sistema de evaluación y valoración	4. Revisar el proceso de evaluación del personal investigador.	Dirección	Primer trimestre 2017	Está definido el proceso de evaluación de los IP's; la última evaluación de investigadores con la colaboración del SAB se realizó en el año 2012.	- Número de investigadores/as evaluados.
34. Quejas y recursos de apelación	5. Definir un protocolo de resolución de conflictos vinculados a la práctica profesional.	Dirección	Tercer trimestre 2015	Se aplica un procedimiento que habrá que actualizar y ampliar.	- Número de casos informados.
Todos los principios.	6. Incorporar los principios del <i>Charter & Code</i> en el Plan Estratégico.	Dirección	Próximo Plan Estratégico	No están incorporados.	- Nuevo Plan Estratégico aprobado.
10. No discriminación 24. Condiciones de trabajo	7. Revisar la Normativa Laboral interna en términos de conciliación de la vida laboral, igualdad de género, etc.	Dirección de RRHH	Cuarto trimestre 2016	En proceso de revisión con el Comité de Empresa.	- Número de personal investigador acogido a alguna de las medidas de conciliación.

Principio del <i>Charter & Code</i> asociado	Dimensión 4 – Mejora en la formación, habilidades y experiencia de los investigadores	Quién	Cuándo	Situación actual	Indicador
--	---	-------	--------	------------------	-----------

<p>30. Acceso a la orientación profesional</p> <p>36. Relación con el supervisor</p> <p>37. Tareas de supervisión y gestión</p> <p>38. Desarrollo profesional</p> <p>39. Acceso a la formación y al desarrollo continuo</p>	<p>1. Definir e implementar un programa de mentoría dirigido al personal investigador (anexo 12).</p>	<p>Dirección de RRHH</p>	<p>Segundo trimestre 2017</p>	<p>Aprobado por la Comisión de Dirección y pendiente de desarrollo.</p>	<p>- Programa de mentoría aprobado e implementado.</p>
<p>24. Condiciones de trabajo</p> <p>29. Valoración de la movilidad</p>	<p>2. Promover la movilidad del personal investigador.</p>	<p>Dirección de RRHH</p>	<p>Primer trimestre 2015</p>	<p>La Institución cuenta con acciones para la movilidad pero estas no se incentivan.</p>	<p>- Número de personal investigador por cada una de las posibles acciones de movilidad.</p>

