

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



	Principio(s) del GAP	Plazos (como mínimo por trimestre/semestre)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos
<p>Acción 1. CONTINUAR EL PROCESO DE MEJORA DE LAS PRÁCTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciar la transición del actual servicio de prevención externo a la implantación de un servicio de prevención interno dotado de los recursos adecuados. • Aumentar los recursos materiales y humanos para la detección, la formación y la información sobre los riesgos laborales. • Comunicar las políticas de salud y seguridad a los empleados como parte del paquete de bienvenida • Finalizar y aplicar el Plan de Acción resultante de la evaluación de riesgos psicosociales de toda la organización, aprovechando las posibles sinergias entre ambos 	1.	1.º trimestre de 2027-3.º trimestre de 2027	Responsable de HSE	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones de formación sobre riesgos laborales impartidas por trimestre. • Porcentaje de empleados formados en riesgos específicos y generales. • Porcentaje de nuevos empleados que reciben el paquete de bienvenida con la Política de Seguridad y Salud Ocupacional incluido en el mismo. • Porcentaje de empleados que completan la formación obligatoria sobre

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS

HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



				<p>la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el primer mes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de medidas correctivas implementadas en relación con las propuestas de « ».
<p>ACCIÓN 2. MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON EL PÚBLICO ·</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar gradualmente la plantilla y los recursos internos destinados a la función de comunicación. • Crear un departamento centralizado para las comunicaciones corporativas y los proyectos de I+D+i. • Comprometerse a mejorar la comunicación científica con el público mediante la colaboración interdepartamental en las noticias publicadas. 	16	<p>1T2028 3.º trimestre de 2028 2.º trimestre de 2029</p>	<p>Director y responsable KTT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de profesionales de la comunicación contratados frente al número previsto. • Número de noticias científicas publicadas al mes o al trimestre. • Porcentaje de noticias científicas producidas con la participación de investigadores. • Número de

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



				<p>actividades de divulgación (seminarios web, charlas, jornadas de puertas abiertas).</p>
<p>ACCIÓN 3. ELABORAR, APROBAR E IMPLEMENTAR UNA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN LA INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar y ampliar las directrices esbozadas en el manual de buenas prácticas, el manual de reclamaciones y otros documentos de , incorporando temas adicionales como los conflictos de intereses y la ética. • Documentar que los investigadores gozan de libertad académica dentro del ámbito de los objetivos de investigación de la institución. • Creación de un comité institucional sobre ética e integridad en la investigación. 	<p>1 2</p>	<p>1T2027-2T2027</p>	<p>Director general</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos revisados y actualizados (manuales, protocolos, códigos). • Fecha de aprobación de la política de integridad por parte de I e frente al calendario previsto. • Fecha de constitución formal del comité frente a la fecha prevista. • Número de reuniones

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



				<p>celebradas por trimestre.</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de casos o consultas gestionados por el comité.
<p>ACCIÓN 4. REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES DEL IREC PARA ADECUAR AQUELLOS QUE ACTUALMENTE NO SE AJUSTAN A LAS POLÍTICAS DE LA OTM-R.</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar información para publicar en la sección de empleo del sitio web del IREC sobre perspectivas de promoción, trayectorias profesionales, condiciones de trabajo, etc., para diferentes niveles profesionales, lo que podría ayudar indirectamente a los candidatos a comprender mejor si sus aspiraciones se ajustan a los perfiles buscados. Incluir una nota informativa 	<p>4. 10</p>	<p>1T2027-2T2027</p>	<p>Jefe de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de consultas recibidas sobre oportunidades profesionales (indicador de interés y claridad). Porcentaje de ofertas de empleo que incluyen una descripción de las prestaciones. Número de clics o visitas en la sección de beneficios de . Porcentaje de candidatos que reciben comentarios automáticos en cada fase del

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS

HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>en la página de ofertas de empleo que resuma las prestaciones laborales que ofrece el IREC.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la coordinación entre el departamento de RR. HH. y los jefes de grupo durante el proceso de incorporación. • Incluir un sistema de retroalimentación automática y de control de calidad de la selección en el procedimiento de selección informatizado. • Publicar las ofertas de empleo en foros para mujeres investigadoras. • Mejorar la comunicación sobre los incentivos establecidos. 				<p>proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de ofertas de empleo publicadas en foros dirigidos específicamente a mujeres investigadoras. • Duración media del proceso de selección.
<p>ACCIÓN 5. MEJORAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el segundo plan de igualdad en estas cuatro áreas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Área 1. Cultura organizativa y gestión ○ Área 2. Acceso a 	4	1.º trimestre de 2027	Jefe de RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de comunicaciones internas relacionadas con la igualdad y la diversidad e • Número de reuniones del

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS

HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>nuevos puestos profesionales, contratación, promoción profesional, remuneración y clasificación de puestos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Área 3. Reorganización de los horarios de trabajo, las condiciones laborales y la salud ○ Área 4. Formación del personal para erradicar el acoso, la violencia de género y la discriminación. <ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración del plan de igualdad LGBTIQ+ 				<p>Comité de Igualdad al año.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Número de incidentes o quejas relacionados con la discriminación registrados y atendidos. ● Porcentaje de ascensos internos concedidos a mujeres frente a hombres. ● Número de casos de acoso gestionados según el protocolo. ● Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo.
<p>ACCIÓN 6. ESTABLECER UN PLAN INTEGRAL DE MENTORÍA</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Crear un plan de tutoría 	20	1.º trimestre de 2028-3.º trimestre de 2028	Director general y director de RR. HH. y Propiedad	<ul style="list-style-type: none"> ● Presupuesto anual destinado a las actividades de

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS

HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>para estudiantes de doctorado y otros investigadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asignar recursos para impartir formación y ofrecer tutoría dentro del Centro. • Asignar recursos básicos a los grupos de I+D para que los investigadores principales y el personal fijo dispongan de más tiempo para dedicarse a la tutoría, el seguimiento y la orientación de investigadores en los inicios de su carrera o ya consolidados. • Desarrollar un programa interno de tutoría para dar la bienvenida a los nuevos investigadores. 			<p>Intelectual</p>	<p>mentoría y formación de « ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mentores formados en competencias clave (liderazgo, comunicación, supervisión). • Número de materiales o guías elaborados (manual para mentores, guía para alumnos, protocolos). • Número de actividades de formación realizadas al año.
<p>ACCIÓN 7. MEJORAR LA INFORMACIÓN SOBRE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LOS INVESTIGADORES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poner en marcha la 	<p>12 13 17</p>	<p>2.º trimestre de 2027 - 1.º trimestre de 2028</p>	<p>Director y director de RR. HH. y IP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones informativas sobre el PDP. • Número de descargas o

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>segunda versión del plan de desarrollo profesional (PDP) para investigadores, que actualmente se encuentra en fase de negociación e , teniendo en cuenta que está sujeto a la aprobación y financiación del gobierno regional al que está adscrita la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poner en marcha mecanismos para recabar y analizar las opiniones de los investigadores en fase inicial de su carrera sobre la eficacia de las iniciativas de desarrollo profesional y ajustar las estrategias en consecuencia. • Crear un programa de comunicación y ofrecer sesiones informativas sobre desarrollo profesional para todo el personal. • Implementar una estrategia de desarrollo profesional a nivel institucional que aborde todas las etapas de la 				<p>visitas del PDP en la intranet .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos ofrecidos anualmente en liderazgo, comunicación y resolución de conflictos. • % de entrevistas de salida realizadas.
---	--	--	--	--

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS

HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>carrera investigadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> Involucrar a los investigadores principales (IP) en el desarrollo profesional de los investigadores R1 y R2. 				
<p>ACCIÓN 8. MEJORAR LOS MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y GESTIÓN DE GRUPOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar una guía de «buenas prácticas» para ayudar a los supervisores con menos experiencia y garantizar que los investigadores que se encuentran en las primeras etapas de su carrera conozcan sus derechos y responsabilidades. Promover la formación de los jefes de grupo y otros investigadores principales en liderazgo y gestión de personas, resolución de conflictos y comunicación verbal y no verbal. Crear cursos obligatorios para el personal responsable de becarios o 	<p>7 20</p>	<p>2.º trimestre de 2027- 3.º trimestre de 2028</p>	<p>Jefe de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones informativas sobre la guía. Número de cursos « » ofrecidos al año. Tiempo medio transcurrido entre la asignación de un estudiante de posgrado y la formación del supervisor.

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>estudiantes de doctorado, con el fin de que aprendan a orientarles y garantizar un seguimiento adecuado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los cursos sobre igualdad deberían ser obligatorios para los jefes de departamento. • Estandarizar las políticas de los grupos de investigación. • Crear e implementar un protocolo para abandonar la institución. 				
<p>ACCIÓN 9. MEJORAR LA FORMACIÓN ·OFRECER CURSOS CONTINUOS QUE SATISFAGAN LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA DEPARTAMENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la disponibilidad de cursos en línea e integrar nuevas tecnologías de , como la IA, en la formación. • Desarrollar una estrategia de formación con itinerarios específicos para cada etapa y necesidad de la carrera científica y técnica. 	19	1T2027-1T2028	Jefe de RR. HH. e IP	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos diseñados específicamente para cada departamento. • Número de cursos e es que incorporan IA u otras tecnologías emergentes. • Existencia de un plan plurianual (sí/no) y grado

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS



HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un plan de formación plurianual, coordinado y supervisado por el departamento de RR. HH. • Dar a conocer ampliamente los cursos disponibles y si hay financiación disponible o restante (p. ej., Fundación Tripartita). • Considerar la formación como parte de los criterios de calidad del personal investigador, que debería ser un requisito para la progresión y la evaluación de las diferentes etapas del plan de carrera profesional. 				<p>de implementación (%).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión formal de la formación en los criterios de evaluación (sí/no). • Índice de finalización de cursos.
<p>ACCIÓN 10. CREACIÓN DE COMITÉS ASESORES DE INVESTIGADORES PARA PARTICIPAR EN DIVERSOS ÓRGANOS O COMITÉS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación de investigadores e es, incluidos aquellos en las primeras etapas de su 	13	1Q2027	Director	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de comités con participación activa de investigadores • % de comités en los que se incluye a investigadores en las primeras

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



<p>carrera, en comités responsables de la contratación, la estrategia, la formación, la ética y la integridad, el género y la igualdad, etc., teniendo en cuenta el grado de participación de los investigadores de cada nivel profesional en dichos comités.</p>				<p>etapas de su carrera (R1–R2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de representación de género en los comités
<p>ACCIÓN 11. ACTUALIZAR EL MANUAL DE BIENVENIDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar y actualizar anualmente el Manual de bienvenida (versión digital); está disponible en español e inglés. • Poner el paquete de bienvenida a disposición de los investigadores y los nuevos contratados • Comunicar la política de integración y las políticas sobre ética y buenas prácticas a los investigadores que forman parte del paquete de bienvenida. 	<p>TODOS</p>	<p>1T2027</p>	<p>Jefe de RR. HH., TI y KTT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de las actualizaciones del Manual de bienvenida • % de nuevos investigadores que reciben el Manual de bienvenida • Número de revisiones documentadas

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EXCELENCIA EN RECURSOS



HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

<p>ACCIÓN 12. LANZAMIENTO, DIVULGACIÓN, COMUNICACIÓN SOBRE HRS4R Y OTM-R, Y EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha del proyecto. • Seminarios de formación sobre estas prioridades estratégicas para investigadores y gestores. • Desarrollar contenidos en español e inglés para el sitio web de HRS4R. • Evaluar periódicamente el nivel de conocimiento y compromiso de los investigadores. 	<p>TODOS</p>	<p>1.º trimestre de 2027</p>	<p>Director Director y jefe de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración del evento de lanzamiento (sí/no) • Número de actividades de comunicación relacionadas con el lanzamiento (correos electrónicos, artículos de prensa, etc.) • % de directivos formados en HRS4R y OTM-R • Número de contenidos publicados en la página web de HRS4R • Número de visitas al sitio web de HRS4R
---	--------------	------------------------------	--	---