

ESTRATEGIA DE HRS4R



Instituto de Investigación Sanitaria
del Principado de Asturias

Código: EST-HRS4R			
	Elaboración	Revisión	Aprobación
V.1	ISPA Julio 2019	Comisión Ejecutiva Delegada 27/10/2020	Consejo Rector 28/12/2020

ÍNDICE

El sello europeo de excelencia HRS4R	3
1. Introducción y justificación	3
2. Análisis preliminar para la estrategia HRS4R	4
2.1. Espacio europeo de investigación (European Research Area, ERA).....	4
2.2. Plan de Recursos Humanos de ISPA y FINBA.....	6
2.3. Guía técnica de evaluación de acreditaciones de institutos de investigación biomédica o sanitaria.	6
2.4. Transformación digital 4.0 y gestión de recursos humanos	7
2.4.1. Sistemas de gestión de los recursos humanos.....	8
2.4.2. Sistemas de control de accesos.....	8
2.4.3. Sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales	9
2.4.4. Procedimientos para la gestión de los recursos humanos.....	9
3. Plan de Acción 2019-2020 del ISPA para HRS4R.....	10
3.1. Etapas del proceso	10
3.2. Hoja de ruta para la solicitud	11

El sello europeo de excelencia HRS4R

Esta estrategia persigue desarrollar un proceso específico para la obtención del “Human Resources Strategy for Researchers and Human Resources Excellence Award”, sello de excelencia HRS4R que otorga la Unión Europea a las instituciones que implementan un plan de acción para garantizar el cumplimiento de las directrices de la Charter&Code for Researchers, que facilitará aumentar la visibilidad y confianza en el ISPA y FINBA para la atracción de talento, y además, es fundamental para cumplir con El art. 32 del Acuerdo de Subvención (Grant Agreement) firmado con cada proyecto de Horizonte 2020, que establece la obligación de tomar medidas para implantar la “Carta Europea de los Investigadores” y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores” y en caso de no cumplimiento de puede aplicar medidas contempladas en el Artículo 6 del GA que regula la elegibilidad o no de los costes justificados

1. Introducción y justificación

El ISPA se creó en el año 2016 tras la suscripción con fecha 5 de abril del Convenio de colaboración entre la Administración del Principado de Asturias, el Servicio de Salud del Principado de Asturias, la Universidad de Oviedo y la Fundación para la Investigación e Innovación Biosanitaria en el Principado de Asturias, para la creación del Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias y la posterior publicación del Convenio de creación de fecha 13 de abril de 2016 en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA), y estableciendo el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el artículo 11.6 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración, la obligatoriedad de la publicación de los Convenios de colaboración en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. En febrero del 2019 y tras aprobación por el Consejo Rector del ISPA se firma un nuevo convenio para la asociación de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) como miembro de pleno derecho al ISPA

El ISPA se integra en el Complejo del Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA), aglutina grupos de investigación clínicos de área sanitaria IV del Principado de Asturias y grupos biomédicos de la Universidad de Oviedo y del CSIC. El HUCA, ubicado en Oviedo, es, junto con el Hospital Monte Naranco, el hospital del Área Sanitaria IV y de referencia en el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA). Engloba, además, al Instituto Nacional de Silicosis, unidad de referencia nacional para enfermedades respiratorias de origen laboral. El HUCA dispone de 944 camas en funcionamiento, 25 quirófanos y 43 especialidades médicas.

En la estructura organizativa del ISPA se integra FINBA como su estructura de gestión (Figura 1).

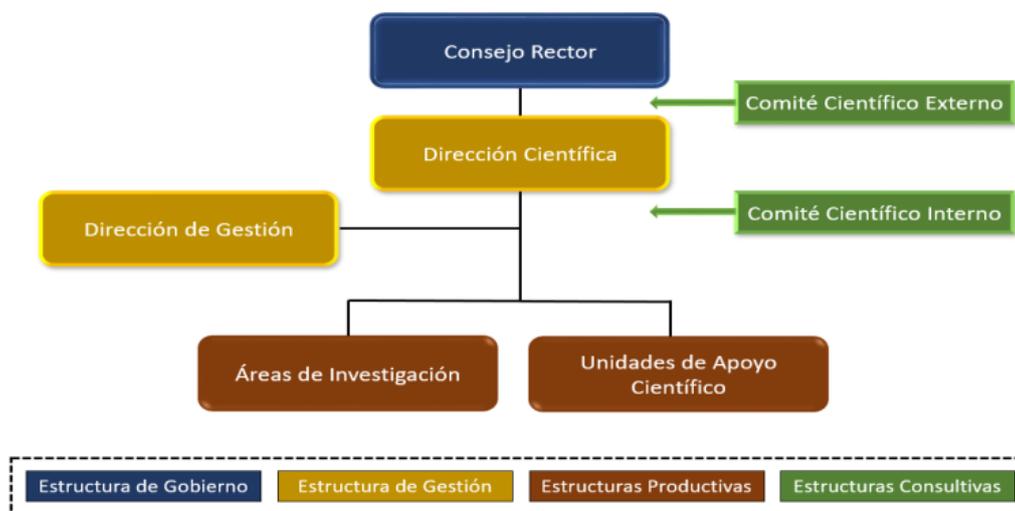


Figura 1. Estructura Organizativa – ISPA

2. Análisis preliminar para la estrategia HRS4R

2.1. Espacio europeo de investigación (European Research Area, ERA)

La Comisión Europea, con el fin de fortalecer el Espacio Europeo de Investigación (ERA) adoptó en 2005 el Charter & Code que contempla la Carta Europea del Investigador (European Charter for Researchers) y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)(https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_es-en.pdf ; https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_es-en.pdf). Ambos documentos están dirigidos tanto a investigadores como a financiadores y empleadores del sector público y privado, orientados a promover la igualdad de derechos y obligaciones para los investigadores en todo el ERA, tratando de disminuir la fragmentación del sector de la I+D+i a nivel local, regional, estatal, sectorial o europeo.

El Charter&Code (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>) consta de 40 principios según cuatro bloques (Aspectos éticos y legales; Contratación; Condiciones de trabajo y seguridad social; Formación)

La Carta Europea del Investigador reúne una serie de principios y exigencias generales que especifican el papel, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y de las entidades que emplean y/o financian investigadores. Los destinatarios de esta Carta son todos los investigadores de la Unión Europea en cualquier etapa de sus carreras y cubre todos los campos

de la investigación en los sectores público y privado con independencia de la naturaleza de la designación o el puesto, la personalidad jurídica del empleador o el tipo de organización o centro en que se realiza el trabajo.

El Código de conducta para la contratación de investigadores consta de una serie de principios y exigencias generales que deben seguir los empleadores y/o financiadores al designar o contratar investigadores, como son la transparencia del proceso de contratación y la igualdad de trato entre todos los candidatos, especialmente en lo relativo al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para los investigadores, y complementan los descritos en la Carta Europea del Investigador.

Con el fin de promover la adopción de los 40 principios definidos en el Charter & Code, nace el “HR Excellence in Research” (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>)(<https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>), un reconocimiento público a aquellas instituciones de investigación que han acreditado sus esfuerzos en el alineamiento de sus políticas de recursos humanos con dichos principios.

La solicitud de la acreditación HR Excellence in Research debe seguir un nuevo procedimiento, bajo el cual adherirse al C&C resulta obligatorio, los plazos están mejor definidos durante todo el proceso y es obligatorio el uso de plantillas específicas. Para este fin se deben llevar a cabo las siguientes acciones:

- Un análisis interno, realizado por el ISPA y la FINBA en el que se involucren los actores clave, en el que se comparan las políticas y prácticas con los principios de la Carta y el Código.
- Basándose en el resultado de este análisis, el ISPA- FINBA desarrolla su propia estrategia de RRHH para investigadores que debe incluir un plan de actuación concreto y cuyo documento se hace público.
- La Comisión Europea revisa y reconoce el análisis y el plan de actuación. El reconocimiento implica el derecho a usar el logo “HR Excellence in Research”.
- Se realiza una autoevaluación de los avances en la implementación de la estrategia y del plan de actuación a los dos años.
- Se realiza una evaluación externa al menos cada cuatro años.

Para el desarrollo de estos procedimientos de utilizarán formatos específicos (Templates: <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library#document-collapsible-research-careers-strengthened-hrs4r-process>)

2.2. Plan de Recursos Humanos de ISPA y FINBA

El Plan de Recursos Humanos de ISPA y FINBA aprobado por el Consejo Rector del ISPA y el Patronato de FINBA tiene entre sus objetivos generales:

- Solicitar la acreditación HR Excellence in Research
- Desarrollar una política de recursos humanos que sea adecuada a las necesidades reales y que contemple específicamente un plan de formación sistematizado y la captación de talento.
- Evaluar las actividades de formación así como su seguimiento
- Mejorar el programa de formación en I+D+i como medio de desarrollo profesional y de emergencia de nuevos líderes en investigación e innovación
- Realizar un diagnóstico de necesidades de RRHH y de actividades dirigidas a la evaluación del plan de RRHH

2.3. Guía técnica de evaluación de acreditaciones de institutos de investigación biomédica o sanitaria.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, con fecha 12 de abril de 2019 se ha dictado la Orden de 12 de abril de 2019 del Ministro de Ciencia, Innovación y Universidades por la que se aprueba la Guía técnica de evaluación de acreditaciones de los institutos de investigación biomédica o sanitaria y en lo relativo a los criterios e indicadores sobre Evaluación de recursos humanos y masa crítica (2.2.2), de los 18 criterios establecidos, 10 de ellos tienen implicaciones claras sobre el sello europeo de excelencia HRS4R incluyendo:

- El ISPA tiene un plan de recursos humanos dirigido a personal investigador, técnico y de gestión (2.2.2.1).
- El plan de recursos humanos incluye acciones de captación, desarrollo profesional, talento investigador, con referencia explícita a la incorporación de grupos clínicos y desarrollo de los grupos emergentes (2.2.2.2)
- El plan de recursos humanos incluye acciones de igualdad de género y gestión de la diversidad, que abordan: •aspectos de igualdad de oportunidades y de equidad en la carrera

investigadora•consideraciones en la política de incorporación del personal investigador, técnico, de gestión y otros servicios•aspectos de representación en los distintos órganos y comisiones (2.2.2.3)

- El plan de recursos humanos define una política para la “Open, transparent and merit-based recruitment of researchers” (2.2.2.4)
- El IIS informa internamente de los servicios de la web EURAXESS y anuncia sus ofertas de empleo para investigadores, gestores y técnicos en EURAXESS Jobs (2.2.2.5).
- El IIS está adherido a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (C&C) (2.2.2.6)
- El IIS tiene un plan de cumplimiento e implantación de los principios definidos en la C&C aprobado por los órganos de gobierno (2.2.2.7)
- El IIS evalúa cada 2 años el plan de recursos humanos y el plan de igualdad de género y gestión de la diversidad usando la metodología establecida en el mismo (2.2.2.8)
- Se han implantado las medidas de mejora necesarias de acuerdo con la evaluación del plan de recursos humanos (2.2.2.9)
- Se hace seguimiento de la satisfacción de los usuarios internos del IIS (investigadores, personal de apoyo). Se tratan las no conformidades identificadas. El responsable de calidad realiza esta tarea (2.2.2.18)

2.4. Transformación digital 4.0 y gestión de recursos humanos

El empleo de soluciones tecnológicas y herramientas/servicios TIC apropiadas (y su aprovechamiento óptimo) en los distintos procesos de gestión es clave para el ISPA. Por ello, abordar un proceso de transformación digital que permita alcanzar un nivel de competitividad óptimo para su dimensión es esencial y en este caso la gestión de personas es uno de los procesos estratégicos sujetos a esta transformación digital con especial relevancia hacia los siguientes aspectos

- Sistemas de gestión de los recursos humanos
- Sistemas de control de accesos
- Sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales
- Procedimientos para la gestión de los recursos humanos

2.4.1. Sistemas de gestión de los recursos humanos

Los aspectos relacionados con los recursos humanos que deben ser gestionados dentro de una organización son numerosos, incluyendo desde el control de la jornada laboral realizada por cada miembro de la plantilla a su remuneración económica, pasando por permisos, adscripción a proyectos, formación, etc., por lo que su control y gestión debe realizarse de forma sistemática y precisa para evitar un gasto excesivo de tiempo en su desarrollo, y poder contar con información actualizada relativa a cualquier de las áreas implicadas.

Ello exige disponer de herramientas adaptadas que puedan manejar los distintos procesos involucrados, a poder ser integradas con el resto de herramientas de control económico y financiero. Así se reducirá el tiempo necesario para procesar todos los datos y obtener una visión más completa y real de la situación de la entidad en cada momento, reduciendo, además, el riesgo de que se generen datos duplicados.

Análisis: Actualmente ISPA dispone de sistemas adecuados únicamente para una parte de los procesos de gestión de los recursos humanos.

2.4.2. Sistemas de control de accesos

Las soluciones de control de acceso son un elemento más en la gestión de los recursos humanos, especialmente cuando se trata de entidades que cuentan con información y/o materiales de alto valor, bien económico o a nivel de datos. Disponer de un sistema que permita configurar perfiles de acceso a las diferentes áreas del recinto no supone únicamente un elemento de seguridad para prevenir accesos no deseados/autorizados, sino que facilita el control de presencia en las instalaciones, la contabilización de tiempos productivos y los movimientos del personal dentro de las zonas de trabajo.

Las tecnologías habilitadoras aportan actualmente soluciones ágiles y efectivas para el control de acceso que van desde dispositivos conectados que intercambian información con balizas/puntos de acceso hasta soluciones de visión artificial que detectan presencias o identifican características biométricas.

Análisis: La política de control de accesos está regulada por la normativa del HUCA, no ajustándose a las necesidades particulares de FINBA/ISPA por el carácter confidencial de las actividades que se desarrollan en sus dependencias. Actualmente, sólo una de las tres entradas dispone de control de acceso digital codificado, mientras que los laboratorios y equipamientos cuentan con llave física. El registro de los accesos se realiza mediante un control de firmas digital.

Adicionalmente, la dependencia de GISPASA en lo relativo a la gestión del edificio, supone un reto destacado a la hora de abordar esta cuestión.

2.4.3. Sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales y la gestión de toda la información asociada no sólo implica informar a los trabajadores y al personal externo que accede puntualmente a las instalaciones, o gestionar la disponibilidad de equipos de protección, sino conocer los riesgos derivados de nuevas situaciones que se produzcan (e.g. el empleo de nuevos materiales/tecnologías, obras y reformas de las instalaciones, cambios en los procesos, manejo de materiales y/o muestras de carácter clínico...) y actualizar en base a ello toda la documentación pertinente.

Además, permitir una gestión rápida y eficiente de todo ello es fundamental para que la política de prevención de riesgos laborales sea correcta, y se minimice el riesgo de accidentes, lesiones o contaminación de materiales.

A este respecto, resulta crítico disponer de herramientas en las que, además de documentarse y auditarse los procedimientos a seguir, sea posible monitorizar que los profesionales utilizan en todo momento los equipos e interactúan de manera adecuados con los recursos materiales, siguiendo las directrices de prevención.

Análisis: La gestión de la PRL está actualmente subcontratada, siendo una entidad externa quien actualiza la política de prevención y los mecanismos de control de los operarios (i.e. uso de EPIs, presencia en zonas de riesgo, etc.). La información relativa a PRL se ofrece en el protocolo de acogida a todos los profesionales. Sin embargo, no existen actualizaciones ni instrumentos de control más allá, de las inspecciones rutinarias y el rigor personal de los empleados.

2.4.4. Procedimientos para la gestión de los recursos humanos

Para que la gestión de todas las cuestiones relacionadas con los recursos humanos (remuneración salarial, jornadas realizadas, vacaciones, ausencias, perfiles y capacidades, desempeño, etc.) pueda ser desarrollada de manera eficaz, es necesario disponer de herramientas que lo permitan y que sean utilizadas siempre que sea necesario por parte de las personas responsables de gestionar los recursos humanos, y de forma adecuada, aprovechando todas las funcionalidades incluidas.

Análisis: Debido a la particularidad que rige al conjunto del personal investigador que comparten su dedicación al ISPA/FINBA con la práctica clínica, así como con la docencia en la Universidad, la complejidad que supone la gestión de recursos humanos es máxima. Actualmente no se

cuenta con ningún sistema de control de horas productivas y aspectos como las vacaciones son notificadas vía correo electrónico por cada coordinador de grupo de investigación y registradas en un documento Excel, siendo autogestionadas por los grupos de investigación.

La gestión de contratos laborales está actualmente externalizada. En 2018 se aprobó la política de recursos humanos, y a fecha de hoy se está desarrollando una política de desempeño por objetivos, la cual no puede ser consultada por el momento al no encontrarse aun implementada.

Adicionalmente, para mejorar la calidad de la contratación de personal investigador se ha iniciado el proceso de obtención del sello europeo Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

3. Plan de Acción 2019-2020 del ISPA para HRS4R

3.1. Etapas del proceso

Las etapas del proceso para la obtención del sello HRS4R incluyen:

- Análisis interno del ISPA y FINBA con el fin de conocer el grado de alineamiento con la carta y el código, y de detectar los gaps que hay entre la estrategia institucional y los principios de la C&C.
- Plan de Acción. Desarrolla la estrategia de recursos humanos propia del ISPA y FINBA para investigadores elaborando un Plan de Acción.
- Sello de excelencia. La Comisión Europea revisa este Plan de Acción para dar el sello de excelencia. Tras su aprobación la institución hace público el plan de acción y está capacitada para usar el logo correspondiente
- Autoevaluación. El ISPA y FINBA realizarán un nuevo análisis interno en un plazo no mayor de dos años para ver el cumplimiento del plan de acción propuesto y diseñar uno nuevo actualizado
- Evaluación externa. EL ISPA y la FINBA se someten a una evaluación externa cada 4 años, en la que se evalúa si se está cumpliendo lo planificado y si se mantiene el logo “HR Excellence in Research”.

3.2. Hoja de ruta para la solicitud

- Edición y publicación en las webs de ISPA y FINBA de las cartas de adhesión a la Carta Europea y Código de Conducta desde la Dirección Científica del ISPA y de la Dirección de la FINBA
- Creación del grupo de trabajo WG (working group) con las tareas de:
 - o Elaborar la encuesta de percepción del personal adscrito al ISPA y del personal contratado por FINBA
 - o Elaborar el GAP analysis en función de los resultados de la encuesta y el análisis preliminar
 - o Elaborar el “Action Plan” atendiendo a los requerimientos del proceso de solicitud del sello europeo HRS4R
- Creación del Comité de seguimiento de las actividades del WG
- Someter a aprobación por los órganos de dirección y de gobierno del ISPA y FINBA de los documentos elaborados, incluyendo el presente documento de estrategia de HRS4R



ISPA

Instituto de Investigación Sanitaria
del Principado de Asturias