

Plan de Acción 2017-2019

Acciones programadas

Se presentan a continuación las acciones programadas conforme al siguiente esquema:

ID	Action code	C&C ALIGNMENT:	C&C Principles addressed	OTM-R ALINGNMENT:	OTM-R principles addressed
TARGETTED WEAKNESS		<i>Weakness addressed</i>			
TITLE		<i>Title of the Action</i>			
DESCRIPTION		<i>Description of the Action</i>			
RESPONSIBLE		<i>IIS Biodonostia's responsable (R) and participants (P)</i>			
TIMEFRAME		Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 A3 A4 A5			
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Description of the indicator used to check the implementation</i>			TARGET
ID		001			<i>Expected value</i>
TARGETTED WEAKNESS		<p><i>Falta de conocimiento de los principios éticos y de buena práctica profesional relacionados en el C&C por parte de todo el personal investigador, personal técnico y personal de apoyo adscrito al IIS Biodonostia.</i></p> <p><i>Falta de efectividad de los mecanismos para el arbitraje de conflictos y la recepción de quejas y sugerencias en relación a la función de RRHH.</i></p>			
TITLE		<i>Creación del Comité de Buenas Prácticas Investigadoras ad hoc del IIS Biodonostia.</i>			
DESCRIPTION		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de un Comité de Buenas Prácticas Investigadoras ad hoc y actualización de su reglamento de funcionamiento. ▪ El Comité estará integrado por personal investigador del IIS Biodonostia pertenecientes a las distintas categorías de personal (R1 a R4), con un funcionamiento independiente de los Órganos de Gobierno y Dirección siempre que sea posible, garantizando en todo caso el anonimato de las quejas o sugerencias recibidas del personal del IIS Biodonostia excepto por los miembros de los Comités que guardarán la confidencialidad. Examinará las evidencias de manera independiente y será responsable de llevar a cabo las acciones necesarias. ▪ Se definirán en el reglamento de funcionamiento los perfiles que se considera necesario incluir en el Comité. ▪ Prestará especial atención a la relación del personal investigador colaborador en formación predoctoral, postdoctoral y residentes con sus responsables, promoviendo un trato justo y un ambiente de trabajo enriquecedor. ▪ Actuará como árbitro en los conflictos relacionados con la función de recursos humanos y principios éticos y buenas prácticas reconocidos por el C&C en el IIS Biodonostia. 			
RESPONSIBLE		<i>Dirección del IIS Biodonostia (R), Comité de Buenas Prácticas (P)</i>			
TIMEFRAME		Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 A3 A4 A5			
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Definición de los perfiles que se considera necesario incluir en el Comité</i>			TARGET

ID	002	C&C ALIGNMENT:	1-10, 32	OTM-R ALINGNMENT:												
TITLE	TARGETTED WEAKNESS <i>Falta de conocimiento de los principios éticos y de buena práctica profesional relacionados en el C&C por parte de todo el personal investigador, personal técnico y personal de apoyo adscrito al IIS Biodonostia.</i>															
DESCRIPTION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actualizar el Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas del IIS Biodonostia (CBPC) incorporando la definición de cada criterio según el C&C. ■ Creación de un apartado específico en la intranet del IIS Biodonostia con el procedimiento y los modelos de presentación de quejas y sugerencias ligados al cumplimiento del CBPC. ■ Incorporación del CBPC al Manual de Bienvenida del IIS Biodonostia. ■ Presentación del nuevo CBPC y del reglamento de funcionamiento del Comité de Buenas Prácticas en una jornada abierta con todo el personal del IIS Biodonostia. ■ Inclusión en la encuesta de satisfacción del IIS Biodonostia de un apartado específico para valorar el grado de conocimiento del personal sobre los principios de ética y Buenas Prácticas Científicas adoptados por el IIS Biodonostia, y el conocimiento del procedimiento para remitir reclamaciones o sugerencias. 															
RESPONSIBLE	Dirección del IIS Biodonostia y Responsable de RRHH (P)															
TIMEFRAME	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Q1</td><td>Q2</td><td>Q3</td><td>Q4</td><td>Q5</td><td>Q6</td><td>Q7</td><td>Q8</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A5</td></tr> </table>					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5						
IMPLEMENTATION INDICATOR	<p><i>CBPC actualizado (Si/No).</i> <i>Procedimientos disponibles (Si/No).</i> <i>Perfiles definidos del Comité de Buenas Prácticas Investigadoras ad hoc</i> <i>Procedimiento difundido en la web (Si/No).</i> <i>Manual de Bienvenida actualizado (Si/No).</i> <i>Número de reclamaciones recibidas.</i></p>			TARGET	<p><i>%Reclamaciones analizadas =100%</i> <i>%Reclamaciones solucionadas ≥80%</i></p>											

ID	003	C&C ALIGNMENT:	14, 16, 21 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20	OTM-R ALINGNMENT:	1,2,5,6,7, 8, 9, 10, 12, 16, 17, 18, 21, 22, 23	
TARGETTED WEAKNESS		<p>Necesidad de establecer una Política OTM-R acorde a los requisitos plasmados en el tool kit publicado por EURAXESS, mejorando el procedimiento de selección y valoración de méritos en vigor actualmente.</p> <p>Definición de una Política de Reclutamiento de Personal Investigador Principal, Investigador Colaborador e Investigador Colaborador en Formación, Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo.</p>				
TITLE		<p><i>Adaptación para la mejora del procesos de selección y contratación del IIS Biodonostia, incorporando los aspectos diferenciales del C&C y la Política OTM-R no contemplados.</i></p>				
DESCRIPTION		<p><i>Se actualizará el procedimiento de selección y contratación de personal del IIS Biodonostia (Política de Reclutamiento) incorporando modificaciones para el mejor cumplimiento del C&C y la Política OTM-R. Esta política interna contemplará un apartado específico para el Personal Investigador Principal, Investigador Colaborador e Investigador Colaborador en Formación, Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo.</i></p> <p><i>Se creará la figura del Comité de Evaluación y Selección como obligatoria, con un mínimo de 3 componentes. Para aquellos puestos que así lo aconsejen (p.ej. R4) participará en el Comité de Selección el Comité Científico Externo del IIS Biodonostia. En el marco de esta acción se desarrollará un procedimiento para la selección de estos Comités y su funcionamiento.</i></p> <p><i>El proceso incluirá como fase específica la realización de entrevistas personales (ya sean presenciales o a través de medios telemáticos).</i></p> <p><i>La movilidad y la experiencia serán criterios de selección a incluir en las convocatorias de empleo, que incorporarán además un resumen del sistema de evaluación que se aplicará y la composición del Comité de Selección y Evaluación correspondiente.</i></p> <p><i>Siempre que se considere necesario o aconsejable, debido a la naturaleza del puesto de empleo ofertado, se ampliará el plazo de solicitud actualmente vigente (15 días).</i></p> <p><i>Todos los solicitantes serán informados mediante correo electrónico de la finalización del proceso, incorporando un enlace a la página en la que puede encontrarse la resolución de la vacante.</i></p> <p><i>Aquellos solicitantes que hayan realizado la entrevista recibirán un correo personalizado que les permita conocer las razones por las que no han resultado seleccionados y, en su caso, recomendaciones que se consideren necesarias.</i></p> <p><i>Se arbitrará un enlace directo al buzón de sugerencias del IIS Biodonostia desde la página web de las convocatorias de empleo. El responsable de RRHH será el encargado de revisar cada una de las reclamaciones o sugerencias recibidas, y tramitarlas conforme al Manual de Gestión de la Calidad del IIS Biodonostia. Contará con el soporte del responsable de Evaluación – Calidad.</i></p> <p><i>El modelo vigente aplicado a las convocatorias de empleo incorporará, al menos, los siguientes apartados:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Categorización del perfil (R1-R4) cuando aplique.</i> - <i>Requisitos necesarios y deseables.</i> - <i>Criterios de selección aplicables.</i> - <i>Beneficios y tipo de contrato.</i> - <i>Oportunidades y perspectivas de desarrollo profesional.</i> - <i>Contacto para recabar más información.</i> - <i>Referencia a la Política OTM-R y Política de Igualdad y Conciliación.</i> 				

	<i>La Política OTM-R se publicará en la web del IIS Biodonostia en formato multilingüe.</i>																				
RESPONSIBLE	<i>Responsable de RRHH (R)</i>																				
TIMEFRAME	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q1</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q2</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q3</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q4</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q5</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q6</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q7</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">Q8</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">A3</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">A4</th><th style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">A5</th></tr> </thead> </table>										Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5											
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Política OTM-R actualizada. Política OTM-R difundida. % plazas desiertas. % solicitantes externos.</i>					TARGET	<i>% de solicitantes reportados=100% % Reclamaciones analizadas =100% %Reclamaciones solucionadas ≥80%</i>														

ID	004	C&C ALIGNMENT:	14	OTM-R ALINGNMENT:	3, 19											
TARGETTED WEAKNESS	<p>Necesidad de establecer una Política OTM-R acorde a los requisitos plasmados en el tool kit publicado por Euraxess, mejorando el procedimiento de selección y valoración de méritos en vigor actualmente.</p> <p>Definición de una Política de Reclutamiento de Personal Investigador Principal, Investigador Colaborador e Investigador Colaborador en Formación, Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo.</p>															
TITLE	<i>Formación para los integrantes de los Comités de Selección y Evaluación de personal</i>															
DESCRIPTION	<p><i>Desarrollo de los contenidos de un módulo de formación no presencial para integrantes de los Comités de Selección y Evaluación del IIS Biodonostia, con el fin de que conozcan los procedimientos relacionados con la política de OTM-R y los principios del C&C relacionados con la selección de personal investigador.</i></p> <p><i>Este curso se ofrecerá a todos los Responsables de Grupo y Servicios y Plataformas de Apoyo a la Investigación del IIS Biodonostia, así como al Responsable de la Gestión Administrativa de las convocatorias de empleo.</i></p> <p><i>La documentación será facilitada además a cada integrante de los Comités de Selección y Evaluación con tiempo suficiente antes de su primera reunión.</i></p>															
RESPONSIBLE	<i>Responsable de RRHH (R)</i>															
TIMEFRAME	<table border="1"> <tr> <td>Q1</td><td>Q2</td><td>Q3</td><td>Q4</td><td>Q5</td><td>Q6</td><td>Q7</td><td>Q8</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A5</td> </tr> </table>					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5						
IMPLEMENTATION INDICATOR	<p><i>Contenidos formativos diseñados (Si/No).</i></p>			TARGET	<p><i>% de miembros de los comités que han realizado la formación =100%</i></p> <p><i>% de no conformidades recibidas=0%</i></p>											

ID	005	C&C ALIGNMENT:	14, 16, 21 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20	OTM-R ALINGNMENT:	5, 10, 23						
TARGETTED WEAKNESS		<p>Necesidad de establecer una Política OTM-R acorde a los requisitos plasmados en el tool kit publicado por Euraxess, mejorando el procedimiento de selección y valoración de méritos en vigor actualmente.</p> <p>Definición de una Política de Reclutamiento de Personal Investigador Principal, Investigador Colaborador e Investigador Colaborador en Formación, Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo.</p>									
		<p><i>Auditorías anuales del procedimiento de selección y contratación</i></p>									
		<p><i>En el marco del procedimiento de gestión de la I+D+i del IIS Biodonostia se incluirá la revisión del procedimiento de selección y contratación de personal. Se revisará a través de auditorías internas, el grado de cumplimiento del procedimiento arbitrado, implementándose, si resultara necesario, las correspondientes acciones preventivas, correctivas o de mejora. Se analizarán de manera específica las no conformidades encontradas en el proceso de selección y contratación de personal postdoctoral investigador senior y junior respecto al resto de personal investigador.</i></p>									
RESPONSIBLE	<i>Responsable de calidad-evaluación (R)</i>										
TIMEFRAME	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
IMPLEMENTATION INDICATOR	<p><i>Auditoría interna anual realizada (Si/No).</i></p> <p><i>No conformidades encontradas.</i></p> <p><i>% No conformidades Personal Investigador Principal.</i></p> <p><i>% No conformidades Personal Investigador Colaborador</i></p> <p><i>% No conformidades Personal Investigador Colaborador en Formación.</i></p> <p><i>% No conformidades Personal Técnico.</i></p> <p><i>% No conformidades Personal Unidades de Apoyo</i></p>					TARGECT					

ID	006	C&C ALIGNMENT:	14, 16, 21 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20	OTM-R ALINGNMENT:	6, 9, 13							
TARGETTED WEAKNESS		Necesidad de establecer una Política OTM-R acorde a los requisitos plasmados en el tool kit publicado por Euraxess, mejorando el procedimiento de selección y valoración de méritos en vigor actualmente. Definición de una Política de Reclutamiento de Personal Investigador Principal, Investigador Colaborador e Investigador Colaborador en Formación , Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo.										
TITLE		<i>Publicación de ofertas en el portal Jobs (EURAXESS)</i>										
DESCRIPTION		<i>El IIS Biodonostia incorporará en su procedimiento de selección y contratación el uso del portal Euraxess como plataforma de difusión de las ofertas laborales que publica en su web, especialmente aquellas en posiciones destacadas o en la que las exigencias del perfil aconsejan ampliar la difusión más allá de los cauces habituales empleados por el IIS Biodonostia.</i>										
RESPONSIBLE		<i>Responsable RRHH (R)</i>										
TIMEFRAME		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Núm. Convocatorias publicadas. % Solicitantes externos.</i>			TARGECT							

ID	007	C&C ALIGNMENT:	11, 24, 25, 26, 28, 29, 33	OTM-R ALINGNMENT:	9
TARGETTED WEAKNESS	<p><i>Generación de sistemas de evaluación del desempeño ligados al desarrollo de elementos de carrera profesional.</i></p> <p><i>Falta de elementos de carrera profesional que valoren la actividad docente y formadora y la movilidad.</i></p> <p><i>Necesidad de mejorar el atractivo del IIS Biodonostia en cuanto a las condiciones salariales del personal investigador y su estabilidad laboral.</i></p>				
TITLE	<i>Política de contratación y desarrollo profesional del IIS Biodonostia</i>				
DESCRIPTION	<p><i>Se trabajará a nivel de la Dirección de Investigación e Innovación del Departamento de Salud y las Direcciones de los IIS en implantar de forma consolidada un sistema de desarrollo profesional del personal investigador. Dicho sistema incorporará una metodología de evaluación del desempeño diferenciado para el Personal Investigador, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo, considerando entre otros aspectos la movilidad y el desarrollo de actividad docente y formadora. Las condiciones del personal postdoctoral se incluirán de manera diferenciada.</i></p> <p><i>Se explorarán tanto las posibilidades de incremento retributivo ligado a la carrera profesional, como otros beneficios relacionados con aspectos no retributivos, teniendo siempre en consideración las limitaciones legales de aplicación.</i></p> <p><i>El procedimiento de evaluación incorporará necesariamente una etapa de comunicación de resultados a los/las interesados/as.</i></p> <p><i>Se desarrollará una política de conciliación de la vida familiar y profesional del IIS Biodonostia, que incorpore incentivos para la atracción y retención de talento. Adicionalmente se establecerán reuniones específicas entre la Dirección y los Coordinadores de cada Área de Investigación del Instituto con el fin de trasladar las evaluaciones y recomendaciones que realiza el Comité Científico Externo a cada Grupo de Investigación.</i></p>				
RESPONSIBLE	<i>Dirección (R), Dirección de Investigación e Innovación del Departamento de Salud (R), Responsable de RRHH (P)</i>				
TIMEFRAME	Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 A3 A4 A5 A6 A7				
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Carrera profesional del IIS Biodonostia aprobada (Sí/No).</i> <i>Política de conciliación del IIS Biodonostia aprobada (Sí/No).</i> <i>Biodonostia aprobada (Sí/No).</i>			TARGET	

ID	008	C&C ALIGNMENT:	30, 38, 39	OTM-R ALINGNMENT:					
TARGETTED WEAKNESS		<i>Possibilidad de mejora del asesoramiento en materia de desarrollo profesional del personal investigador.</i>							
TITLE	<i>Creación de la figura del asesor laboral del investigador</i>								
DESCRIPTION	<p>Ligado estrechamente a la acción anterior, se desarrollará la figura del asesor laboral, potenciando la actividad que realiza la Responsable de RRHH actualmente.</p> <p>Con este fin, se difundirá a través de la intranet del Instituto un buzón específico para las consultas en materia de regulación laboral.</p> <p>Asimismo, esta función se incorporará al Manual de Bienvenida del IIS Biodonostia.</p> <p>La Responsable de RRHH desarrollará un procedimiento para el asesoramiento del personal que finaliza su contrato, que incluirá el desarrollo de reuniones informativas en las que poder asesorar al Personal Investigador/Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo sobre posibilidades de desarrollo profesional, condiciones de finalización del empleo, subsidios y prestaciones, entre otros.</p>								
RESPONSIBLE	Responsable de RRHH (R), Gerencia (R), Responsable de Proyectos (C)								
TIMEFRAME	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5 Q6 Q7 Q8 A3 A4 A5				
IMPLEMENTATION INDICATOR	<p>% reuniones celebradas frente a contratos finalizados.</p> <p>Núm. consultas resueltas.</p>			TARGET	% No conformidades sobre el procedimiento de asesoramiento analizadas/ recibidas=100%				

ID	009	C&C ALIGNMENT:	35	OTM-R ALINGNMENT:												
TARGETTED WEAKNESS		<i>Necesidad de mejorar la comunicación y participación de la comunidad investigadora en la toma de decisiones.</i>														
TITLE	<i>Mejorando la comunicación estratégica del IIS Biodonostia</i>															
DESCRIPTION	<p><i>Desarrollo de una jornada anual en el IIS Biodonostia tras la aprobación del Plan de Actuación.</i></p> <p><i>A esta jornada será invitado todo el personal del IIS Biodonostia y en ella se expondrán entre otros aspectos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Grado de avance en la consecución de los objetivos estratégicos.</i> ■ <i>Resultados de la evaluación del Instituto por parte del Comité Científico Externo.</i> ■ <i>Principales decisiones adoptadas por los Órganos de Gobierno y Dirección del IIS Biodonostia.</i> ■ <i>Plan de Actuación y objetivos marcados.</i> ■ <i>Resultado de la encuesta de satisfacción anual del IIS Biodonostia.</i> 															
RESPONSIBLE	<i>Dirección (R), Responsable de Comunicación (R)</i>															
TIMEFRAME	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Q1</td><td>Q2</td><td>Q3</td><td>Q4</td><td>Q5</td><td>Q6</td><td>Q7</td><td>Q8</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A5</td></tr> </table>					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5						
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Jornada estratégica realizada (Si/No).</i>			TARGET												

ID	010	C&C ALIGNMENT:	35	OTM-R ALINGNMENT:	
TARGETTED WEAKNESS		<i>Necesidad de mejorar la comunicación y participación de la comunidad investigadora en la toma de decisiones.</i>			
TITLE		<i>Newsletter del IIS Biodonostia como herramienta de comunicación estratégica y aliado para el cumplimiento de los principios del C&C</i>			
DESCRIPTION		<ul style="list-style-type: none"> ■ La Newsletter contemplará un espacio específico para la comunicación de las principales decisiones estratégicas y de política científica del IIS Biodonostia. ■ Se incorporará a la Newsletter del IIS Biodonostia un espacio específico acerca del C&C y la estrategia HRS4R. Con carácter previo a la distribución de cada Newsletter se seleccionará un mensaje clave en relación a criterios del C&C, que serán reflejados en la misma. 			
RESPONSIBLE		<i>Gerencia (R), Responsable de Comunicación (R), Coordinadores HRS4R (P)</i>			
TIMEFRAME		Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 A3 A4 A5			
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Número de Newsletter con contenido estratégico difundidas.</i>		TARGECT	<i>Número de principios C&C difundidos en la Newsletter=40</i>

ID	011	C&C ALIGNMENT:	35	OTM-R ALINGNMENT:												
TARGETTED WEAKNESS		<i>Necesidad de mejorar la comunicación y participación de la comunidad investigadora.</i>														
TITLE	<i>Difusión del buzón de sugerencias como herramienta para la participación de todo el personal en la actividad del IIS Biodonostia</i>															
DESCRIPTION	<p><i>Potenciar la difusión del buzón de sugerencias on-line como herramienta individual para contribuir a la mejora del IIS Biodonostia. Entre otras acciones se emplearán las siguientes estrategias:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Inclusión en la Newsletter de un aviso específico.</i> ▪ <i>Inclusión en el Manual de Bienvenida.</i> <p><i>Utilización del buzón de sugerencias on-line como medio para conocimiento de quejas y sugerencias en relación a la función de RRHH.</i></p>															
RESPONSIBLE	<i>Responsable de Comunicación (R)</i>															
TIMEFRAME	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Q1</td><td>Q2</td><td>Q3</td><td>Q4</td><td>Q5</td><td>Q6</td><td>Q7</td><td>Q8</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A5</td></tr> </table>					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5						
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Número de sugerencias recibidas.</i>			TARGETCT												

ID	012	C&C ALIGNMENT:	38	OTM-R ALINGNMENT:					
TARGETTED WEAKNESS		<i>Necesidad de mejora en la estrategia formativa de IIS Biodonostia</i>							
TITLE	<i>Refuerzo del Plan de Formación del IIS Biodonostia</i>								
DESCRIPTION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar las áreas prioritarias en formación continuada del IIS Biodonostia en función de los distintos perfiles (Personal Investigador (R1-R4), Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo) a través de la encuesta de detección de necesidades formativas. ▪ Reformulación anual del Plan de Formación en relación a las líneas estratégicas del IIS Biodonostia, teniendo en cuenta Atención Primaria, actividades para personal Investigador senior y junior, personal Técnico y personal de Apoyo. 								
RESPONSIBLE	<i>Responsable de Formación (R), Dirección (P)</i>								
TIMEFRAME	Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 A3 A4 A5								
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Plan de Formación reformulado anualmente. % Satisfacción del personal.</i>		TARGET						

ID	013	C&C ALIGNMENT:	7	OTM-R ALINGNMENT:								
TARGETTED WEAKNESS		<i>Conocimiento de las buenas prácticas en investigación relacionadas con la seguridad y protección de la salud por parte del personal investigador.</i>										
TITLE		<i>Incremento del conocimiento de las políticas y planes de PRL</i>										
DESCRIPTION		<p><i>Incrementar el número de visitas mensuales sobre la regulación y buenas prácticas en investigación relacionadas con la seguridad y protección de la salud que se realizan en el IIS Biodonostia.</i></p> <p><i>Inclusión de un apartado específico sobre el conocimiento de los procedimientos de seguridad y protección de la salud en la encuesta anual del IIS Biodonostia, con el fin de analizar la efectividad de la actividad.</i></p>										
RESPONSIBLE		<i>Gerente (R), Responsable de Prevención de Riesgos (R), Servicio de PRL (P)</i>										
TIMEFRAME		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Número de accidentes profesionales.</i> <i>% de conocimiento de las normas y prácticas de PRL.</i>			TARGECT							

ID	014	C&C ALIGNMENT:	31	OTM-R ALINGNMENT:								
TARGETTED WEAKNESS		<i>Falta de conocimiento de la regulación y derechos de la propiedad intelectual</i>										
TITLE		<i>Formación en materia de Propiedad Intelectual y/o Industrial</i>										
DESCRIPTION		<p><i>Incluir en la oferta formativa del IIS Biodonostia una actividad específica en materia de Regulación y Derechos de IPR.</i></p> <p><i>Se incorporará un resumen del procedimiento y el contacto de la Responsable de Transferencia de la Unidad de Apoyo a la Innovación en el Manual de Bienvenida, y en la web del IIS Biodonostia.</i></p> <p><i>Se creará una agenda específica ad hoc para el tratamiento de dudas o consultas acerca de materia de innovación y propiedad intelectual/industrial, permitiendo concertar reuniones con los Responsables Técnicos de la OTRI.</i></p>										
RESPONSIBLE		<i>Gerencia (R), Responsable de Innovación (P), Responsable de Formación (P)</i>										
TIMEFRAME		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Acciones formativas realizadas.</i> <i>% personal investigador asesorado.</i>				TARGET						

ID	015	C&C ALIGNMENT:	27	OTM-R ALINGNMENT:												
TARGETTED WEAKNESS		<i>Mejora en el balance de género en puestos de responsabilidad</i>														
TITLE	<i>Establecimiento del Plan de Igualdad del IIS Biodonostia</i>															
DESCRIPTION	<p><i>Elaboración, aprobación y disseminación del Plan de Igualdad del IIS Biodonostia. Esta estrategia deberá considerar los principios de igualdad a los que se adhiere al IIS Biodonostia y que explicita el C&C.</i></p> <p><i>Este documento tendrá en consideración especialmente el ratio de género en los distintos Órganos de Gobierno y Dirección de la Entidad.</i></p> <p><i>Para ello, se constituirá un grupo de trabajo específico con participación de Personal Investigador, Personal de Apoyo, Personal Técnico y Personal de las Unidades de Apoyo. Se solicitará la participación de personal con estas funciones en Osakidetza-SVS.</i></p>															
RESPONSIBLE	<i>Grupo del Plan de Igualdad (R)</i>															
TIMEFRAME	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Q1</td> <td style="width: 15%;">Q2</td> <td style="width: 15%;">Q3</td> <td style="width: 15%;">Q4</td> <td style="width: 15%;">Q5</td> <td style="width: 15%;">Q6</td> <td style="width: 15%;">Q7</td> <td style="width: 15%;">Q8</td> <td style="width: 15%;">A3</td> <td style="width: 15%;">A4</td> <td style="width: 15%;">A5</td> </tr> </table>					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5						
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Plan de igualdad establecido (Si/No).</i>			TARGETCT												

ID	016	C&C ALIGNMENT:	5	OTM-R ALINGNMENT:							
TARGETTED WEAKNESS		<i>Mejora de la comunicación de las obligaciones contractuales y legales al personal</i>									
TITLE	<i>Mejora del procedimiento de contratación y bienvenida</i>										
DESCRIPTION	<p>La Responsable de RRHH será la encargada de la actualización del Manual de Bienvenida del IIS Biodonostia, que incorporará referencia explícita, entre otros aspectos, a los criterios del C&C, la estrategia IIS Biodonostia HRS4R y los objetivos y resultados esperados de la misma.</p> <p>De igual forma se modificarán los procedimientos y plantillas para la gestión de contratos y bienvenida de nuevo personal incorporado, de manera que estos reciban la información necesaria para conocer en detalle las obligaciones contractuales y legales derivadas de su empleo.</p>										
RESPONSIBLE	<i>Responsable de RRHH (R)</i>										
TIMEFRAME	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
IMPLEMENTATION INDICATOR	<i>Manual de Bienvenida actualizado (Si/No).</i> <i>Modificación de los modelos y procedimientos de contratación laboral (Si/No).</i>			TARGET							

ID	017	C&C ALIGNMENT:	23	OTM-R ALINGNMENT:												
TARGETTED WEAKNESS		<i>Mejora de los espacios y equipamiento de uso general, generando un ambiente de investigación mejor</i>														
TITLE	<i>Plan de mejora de espacios y equipamiento de uso general</i>															
DESCRIPTION	<p><i>Se realizará un análisis pormenorizado de las necesidades de mejora de espacios comunes y actualización de equipamiento general, con el fin de implementar ordenadamente aquellas acciones de carácter prioritario en función del impacto de la reforma y la disponibilidad presupuestaria.</i></p> <p><i>Los resultados del informe serán presentados a los Órganos de Gobierno para su aprobación.</i></p>															
RESPONSIBLE	<i>Gerencia (P), Coordinador de Plataformas (C)</i>															
TIMEFRAME	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Q1</td><td>Q2</td><td>Q3</td><td>Q4</td><td>Q5</td><td>Q6</td><td>Q7</td><td>Q8</td><td>A3</td><td>A4</td><td>A5</td></tr> </table>					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5						
IMPLEMENTATION INDICATOR	<p><i>Plan de mejora de espacios y equipamiento elaborado.</i></p> <p><i>Medida de la satisfacción del personal a través de la encuesta anual.</i></p>		TARGECT													

ID	018	C&C ALIGNMENT:	8	OTM-R ALINGNMENT:								
TARGETTED WEAKNESS		<i>Mejorar la interacción con la sociedad que redunde en un mayor conocimiento del IIS Biodonostia.</i>										
TITLE		<i>Comunicación con y para la sociedad</i>										
DESCRIPTION		<p><i>Establecimiento de una jornada de puertas abiertas del IIS Biodonostia, para favorecer el conocimiento de la labor y resultados de la actividad.</i></p> <p><i>La jornada se celebrará anualmente y serán invitados al menos los colectivos y entidades colaboradoras del IIS Biodonostia durante la última anualidad (financiadores, asociaciones de pacientes y/o familiares, socios, etc.)</i></p>										
RESPONSIBLE		<i>Responsable de proyectos (P), Responsable de Comunicación (C)</i>										
TIMEFRAME		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	A3	A4	A5
IMPLEMENTATION INDICATOR		<i>Jornada anual celebrada (Si/No).</i>			TARGET	<i>% ocupación >= 75%</i>						