

RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
1. Aumentar la visibilidad-difusión de la labor investigadora hacia el Hospital y hacia la sociedad	22	• Comisión de Comunicación	• BioCruces	2018 Q1	√ Nº de actividades de difusión	√ Nueva versión del Plan de Comunicación
2. Establecer un sistema de reconocimiento basado en premios y convocatorias	22	• Comisión de Reconocimiento	• BioCruces	2017 Q4	√ Nº de iniciativas	√ Iniciativas de reconocimiento (convocatorias, premios, etc)
3. Crear convocatorias de liberación de clínicos en función del CV del investigador	22	• Comisión de Reconocimiento	• BioCruces	2017 Q1	√ Nº de convocatorias	√ Convocatorias intramurales
4. Promover una mayor apuesta del Hospital con la investigación; tiempos de liberación, valoración de la actividad extra-investigadora	22	• Dirección	• BioCruces • Osakidetza (OSI Ezkerraldea-Enkarterri-Cruces)	2018 Q2	√ Nº de propuestas realizadas √ Nº de reuniones	√ Propuesta a la Dirección del Hospital √ Acuerdo

CONDICIONES DE TRABAJO

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
5. Establecer mejoras en la conciliación familiar y laboral	24	• Grupo de Mejora de Estabilidad y Conciliación • Directora de Gestión y Organización • Responsable de Administración	• BioCruces	2018 Q3	√ % de ejecución	√ Plan de Gestión de RRHH: apartado "Conciliación"
6. Establecer mejoras en espacios, infraestructuras y servicios informáticos (almacenamiento en nube, wifi)	24	• Plataformas e Infraestructuras	• BioCruces • Osakidetza	2019 Q1	√ Nº de acciones de mejora	√ Acciones de mejora: equipamiento (nuevo edificio), otras

SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y VALORACIÓN

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
7. Establecer una sistemática de evaluación de los grupos	11	• Coordinador y evaluador científico	• BioCruces	2017 Q3	√ % de ejecución	√ Procedimiento de Evaluación de Grupos
8. Realizar una evaluación periódica de los profesionales del instituto	11	• Coordinador y evaluador científico • Calidad	• BioCruces	2020 Q3	√ % de ejecución √ Realización piloto	√ Procedimiento de Evaluación de personal √ Experiencia piloto de evaluación a una muestra de Coordinadores de Grupo

DESARROLLO PROFESIONAL

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
9. Revisar los criterios de categorización de los grupos de investigación	28	• Director Científico • Comisión Científica Externa • Comisión de Investigación	• BioCruces • Centros de investigación (CAPV)	2017 Q1	√ % de ejecución	√ Nueva versión del documento "Criterios de Categorización" √ Nueva versión del Plan de Integración
10. Elaborar un manual que defina las categorías y tramos profesionales: del personal investigador (resto del personal a partir de 2020)	28	• Director Científico • Directora de Gestión y Organización	• Centros de investigación (CAPV) • Osakidetza	2018 Q2	√ % de ejecución	√ Plan de Gestión de RRHH: apartado "Categorías profesionales"
11. Promover que los criterios de evaluación de la investigación se incorporen en la valoración del desarrollo profesional de Osakidetza	28	• Dirección	• Centros de investigación (CAPV) • Osakidetza	2019 Q1	√ Nº de propuestas realizadas √ Nº de reuniones	√ Propuesta de criterios de evaluación para el desarrollo profesional a Osakidetza
12. Desarrollar actividades de formación y mentorización como soporte para el desarrollo profesional	28	• Formación	• BioCruces	2017 Q3	√ Nº de actividades formativas √ Nº de acciones de mentorización	√ Nueva versión del Plan de Formación √ Plan de mentorización

FINANCIACIÓN Y SALARIOS

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
13. Establecer un modelo salarial acorde a los puestos y categorías	26	• Directora de Gestión y Organización • Responsable de Administración	• Centros de investigación (CAPV)	2020 Q3	√ % de ejecución	√ Plan de Gestión de RRHH: apartado "Retribuciones"
14. Protocolizar la distribución de beneficios por la traslación de los resultados de la actividad investigadora (royalties, patentes, etc)	26	• Dirección	• Centros de investigación (CAPV) • Osakidetza	2018 Q3	√ Nº de acuerdos	√ Acuerdo de Distribución y Explotación de beneficios

ESTABILIDAD Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
15. Establecer mejoras en las políticas de contratación de personal	25	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH • Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • BioCruces 	2017 Q4	√ % de ejecución	√ Procedimiento de Contratación
16. Crear nuevas formas de financiación para la contratación-estabilización de personal investigador	25	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Mejora de Estabilidad y Conciliación 	<ul style="list-style-type: none"> • BioCruces • Osakidetza 	2020 Q1	√ Nº de iniciativas	√ Iniciativas de estabilización: convocatorias intramurales, otras

OTRAS ACCIONES PROPUESTAS

<i>Acción</i>	<i>Principio</i>	<i>Quién</i>	<i>Agentes implicados</i>	<i>Desde</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Entregables</i>
17. Mejorar el procedimiento de Acogida	28	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH • Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • BioCruces 	2017 Q2	√ % de ejecución	√ Manual de Acogida
18. Elaborar y difundir un procedimiento de autoría-coautoría de publicaciones	32	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Trabajo formado por personal investigador • Dirección Científica 	<ul style="list-style-type: none"> • BioCruces 	2018 Q1	√ % de ejecución	√ Nueva versión del documento "Denominación Bibliográfica Única"

