



PLA D'ACCIÓ 2026-2030

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Taula de contingut

1. PLA D'ACCIÓ 2026-2030 HR EXCELLENCE IN RESEARCH.....	0
2. 1. L'Institut.....	2
3. 2. L'estratègia HR Excellence in Research	2
4. 3. Procés d'elaboració del Pla d'Acció.....	3
3.1. Focus grups.....	3
3.2. Anàlisi Gap.....	4
3.2.1. Preguntes obertes.....	5
3.2.2. Procés de redacció i aprovació.....	5
5. 4. Pla d'Acció.....	6
4.1. Eixos de treball.....	6
4.2. Seguiment del Pla d'Acció.....	7
4.2.1. Les activitats de seguiment s'organitzen de la manera següent:.....	8
4.2.2. Priorització de les accions i calendari d'implementació	8

1. L'Institut

L'Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí (I3PT) és el centre de recerca vinculat al Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí (CCSPT), un consorci públic integrat en el sistema sanitari català, articulat al voltant d'un hospital universitari vinculat a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). El CCSPT dona servei a una població de referència de més de 407.000 habitants i compta amb més de 4.600 professionals sanitaris.

Constituït formalment l'any 2015, l'I3PT es basa en una trajectòria investigadora consolidada que es remunta a l'any 1993. Actualment, integra 7 àrees de recerca i 26 grups de recerca, fortament vinculats a la pràctica clínica i a la recerca traslacional.

Aproximadament el 90% dels professionals dedicats a la recerca estan contractats pel CCSPT, i el seu marc contractual i les seves condicions laborals es regeixen per les polítiques del Consorci, mentre que la resta del personal investigador és contractat directament per l'I3PT. Aquest model compartit d'ocupació, característic dels entorns de recerca clínica, requereix una estreta coordinació entre institucions per garantir la coherència en les carreres investigadores, les condicions de treball i les polítiques de recursos humans.

En aquest context, l'estratègia *HR Excellence in Research* de l'Institut se centra a reforçar el suport institucional, les infraestructures i les oportunitats de desenvolupament professional per a tot el personal investigador, alhora que millora les condicions laborals del personal contractat per l'I3PT. Aquest enfocament reflecteix el compromís de l'Institut amb la promoció de carreres investigadores de qualitat i sostenibles dins d'un entorn organitzatiu complex.

2. L'estratègia HR Excellence in Research

L'I3PT va adherir-se a la Carta Europea de l'Investigador i al Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador (C&C) l'any 2020 i va obtenir el segell *HR Excellence in Research* l'any 2021. Després de l'avaluació interna realitzada el 2023 i de la posterior revisió per part de la Comissió Europea, es van identificar accions obligatòries per garantir el compliment continuat dels requisits i un progrés mesurable en el procés de renovació.

L'estratègia *HR Excellence in Research* reflecteix el compromís de l'I3PT amb l'alineament de les seves polítiques i pràctiques institucionals amb els principis de la Carta i el Codi, amb una atenció especial a l'ètica i la integritat, la igualtat de gènere, la ciència oberta, les carreres investigadores, la contractació i avaluació transparents, i unes condicions laborals justes.

En aquest context, l'actual Pla d'Acció prioritza les carreres investigadores i el desenvolupament del talent, especialment pel que fa a l'avaluació, la selecció i la progressió del personal investigador, com a motors clau de l'excel·lència en un entorn de recerca predominantment clínic.

Des de l'adhesió inicial, el Pla d'Acció ha evolucionat des 22 accions fins a 32, incorporant noves mesures per afrontar els reptes emergents en l'atracció i retenció del talent mitjançant un procés continu de seguiment i millora. D'acord amb les directrius de la Comissió Europea, els focus grups amb els diferents grups d'interès i una anàlisi exhaustiva de necessitats i àrees de millora (GAP) van permetre identificar les principals necessitats, definir cinc eixos estratègics i consolidar el nou Pla d'Acció (Q3 2026 – Q2 2030).

3. Procés d'elaboració del Pla d'Acció

Aquest apartat descriu la metodologia utilitzada per elaborar el Pla d'Acció, basada en un enfocament participatiu, fonamentat en l'evidència i avalat institucionalment, en línia amb les directrius de la Comissió Europea.

El procés va integrar la participació dels diferents grups d'interès mitjançant focus grups, una anàlisi de necessitats i àrees de millora (*Gap Analysis*) les aportacions derivades de les reunions de la comissió de seguiment, la revisió de les accions proposades per la Comissió Europea i la validació final pels òrgans de govern de l'Institut.

3.1. Focus grups

Per obtenir una visió de 360° de tots els perfils professionals i identificar les necessitats més rellevants, es van organitzar grups focals de manera que cada grup inclogués un representant de cadascun dels perfils professionals.

La composició dels grups focals incloïa:

- Personal investigador predoctoral
- Personal investigador postdoctoral
- Líders de grup
- Personal de suport a la recerca i personal administratiu.

La comunicació amb les persones participants es va dur a terme mitjançant invitacions directes per correu electrònic, amb un alt nivell de resposta per part del personal convidat. Cada grup focus grup va comptar amb entre cinc i sis participants. La participació i les opinions es van tractar de manera col·lectiva, garantint sempre la confidencialitat.

El treball amb cada focus grup es va estructurar en dos blocs principals. En el primer bloc, Unitat de Recursos Humans va explicar els aspectes clau del pla de carrera professional inclòs en el nou conveni col·lectiu. Aquesta sessió tenia com a objectiu aclarir dubtes sobre el conveni i recollir aportacions per a la seva futura revisió.

El segon bloc es va dedicar al Pla d'Acció i als seus resultats. Aquesta part de la sessió va comptar amb la participació de quatre persones facilitadores, totes elles membres de la comissió de seguiment. Cada facilitador va presentar un dels pilars, les accions corresponents i els resultats assolits, i va moderar un debat obert. Per afavorir la participació, també es van plantejar preguntes orientadores relacionades amb cada pilar.

Cada reunió va comptar amb una persona encarregada de redactar l'acta. A més, totes les sessions es van enregistrar amb el consentiment previ dels participants. Es va informar clarament que les gravacions s'utilitzarien exclusivament amb finalitats de transcripció i que totes les aportacions serien anonimitzades.

3.2. Anàlisi de necessitats i àrees de millora (Gap Analysis)

La metodologia emprada per recollir dades per a l'anàlisi de necessitats i àrees de millora es va basar en preguntes obertes dirigides a personal investigador en diferents etapes de la carrera professional, abordant aspectes relacionats amb els principis de la Carta Europea de l'Investigador i amb les aportacions recollides durant les reunions de la Comissió.

Les diferents fonts d'informació es van combinar per obtenir una visió global de la situació actual. L'anàlisi de les dades va ser realitzada per la comissió de seguiment del Pla d'Acció *HR Excellence in Research* i posteriorment revisada i debatuda amb la direcció de l'I3PT.

3.2.1. Preguntes obertes

Es van elaborar preguntes obertes per a cadascun dels principis identificats com a prioritaris per a l'I3PT.

Aquestes preguntes es van distribuir directament entre el personal investigador (investigadors/res predoctorals, postdoctorals i investigadors/res principals) i el personal de suport (representants de Recursos Humans de la corporació i personal de suport a la recerca), amb l'objectiu de recollir diferents perspectives i identificar necessitats al llarg de les diferents etapes de la carrera investigadora.

Per a l'anàlisi, les respostes es van revisar amb la finalitat d'identificar les principals problemàtiques i àrees de millora, quan es considerava pertinent. Aquesta segmentació es va dissenyar per obtenir una visió àmplia, tenint en compte alhora el context específic i les experiències pròpies de cada perfil.

3.2.2. Procés de redacció i aprovació

Una vegada elaborada la narrativa del Pla d'Acció (després de la recollida de dades, l'anàlisi i la identificació dels principals eixos estratègics i de les accions corresponents), el document es va presentar als diferents comitès i òrgans de govern per a la seva avaluació i aprovació.

Aquest procés de validació va implicar:

- Direcció I3PT
- Comitè Intern de Recerca i Innovació (CIRI)
- Òrgans de govern

Després d'aquest procés de validació, la difusió del Pla d'Acció s'incorpora a la campanya de comunicació desenvolupada específicament per al reconeixement *HR Excellence in Research*.

El Pla d'Acció també es publica al web de l'Institut per garantir-ne la disponibilitat per a la comunitat investigadora i la resta de grups d'interès.

4. Pla d'Acció

Els resultats dels focus grups i de l'anàlisi de necessitats i àrees de millora van proporcionar evidències sobre els principals reptes i àrees de millora que cal abordar en el nou Pla d'Acció.

Les necessitats identificades es van agrupar en eixos estratègics de treball, cadascun dels quals inclou diverses accions orientades a donar resposta a un o diversos principis de la Carta Europea de l'Investigador. Aquests eixos reflecteixen objectius compartits i complementarietats entre les diferents accions, i posteriorment es van alinear amb els quatre pilars de la Carta Europea de l'Investigador, garantint la coherència entre les necessitats identificades i el marc *HR Excellence in Research*.

4.1. Eixos de treball



Definició i estructuració dels perfils de carrera investigadora

Definir i consolidar els perfils investigadors (R1–R4), clarificant els rols, les responsabilitats, els drets i les expectatives associades a cada etapa professional, en alineament amb el marc Euraxess i amb el context institucional.



Mentoria i desenvolupament professional del personal investigador.

Implementar un programa de mentoria personalitzat orientat a donar suport al desenvolupament professional del personal investigador, especialment en les etapes R1 i R2, mitjançant el reforç de competències clau, el foment de l'autonomia progressiva i l'orientació estructurada de la carrera professional.



Comunicació, cultura científica i compromís amb la societat

Millorar la comunicació interna mitjançant la creació d'espais formals i informals d'intercanvi entre el personal investigador i reforçar la visibilitat externa de l'activitat investigadora de l'Institut davant la societat, promovent una cultura científica oberta, participativa i responsable.



Col·laboracions i aliances estratègiques: identificar, establir i reforçar

Promoure col·laboracions i aliances estratègiques, tant internes com externes, per potenciar la cooperació científica, l'intercanvi de coneixement, la mobilitat investigadora i el posicionament institucional.



Sostenibilitat estructural dels grups de recerca

Desenvolupar i implementar un pla de sostenibilitat per als grups de recerca que garanteixi la continuïtat de l'activitat investigadora més enllà dels projectes competitius a curt termini, reforçant el suport institucional i reduint la dependència excessiva de les principals figures investigadores.

4.2. Seguiment del Pla d'Acció

La implementació del Pla d'Acció se supervisa mitjançant un procés de governança estructurat liderat per la comissió de seguiment. Aquesta comissió inclou representants de les àrees de recerca, recursos humans, gestió del coneixement i qualitat, comunicació i gestió de la recerca, representant totes les etapes de la carrera investigadora.

4.2.1. Les activitats de seguiment s'organitzen de la manera següent:

Documentació sistemàtica de cada acció mitjançant una plantilla estàndard de seguiment que inclou objectius, indicadors, estat d'execució, resultats, evidències i desviacions identificades.

Revisió periòdica per part de la comissió de seguiment per avaluar el progrés de les accions, l'adequació de la metodologia emprada i la contribució als objectius establerts.

Interacció directa amb les persones responsables de les accions a través de reunions de seguiment per analitzar possibles desviacions i acordar mesures correctores.

Informació periòdica als òrgans de govern institucionals, incloent-hi la direcció de l'I3PT i el Comitè Intern de Recerca i Innovació.

Difusió interna dels resultats i dels principals assoliments mitjançant els canals de comunicació establerts.

4.2.2. Priorització de les accions i calendari d'implementació

La priorització de les accions s'ha definit d'acord amb el seu nivell d'urgència institucional, l'impacte sobre el compliment dels principis de l'*HR Excellence in Research* i la seva rellevància per al desenvolupament organitzatiu a llarg termini.

S'han establert quatre nivells de prioritat:

● **Accions de prioritat alta:** són les que requereixen una implementació immediata a causa de la seva rellevància directa per a l'alineament normatiu, la credibilitat institucional, la mitigació de riscos o el seu impacte significatiu sobre les condicions de treball del personal investigador. Aquestes mesures es consideren fonaments essencials per al desplegament efectiu de la resta d'accions.

● **Accions de prioritat alta / mitjana-alta** importants per reforçar les pràctiques de recerca, el desenvolupament professional, la transparència i l'alineament amb els marcs europeus. Tot

i que no són crítiques a curt termini, tenen un paper clau en la consolidació dels estàndards de qualitat i en la millora de l'entorn de recerca.

● **Accions de prioritat mitjana** són accions que contribueixen a la millora institucional i a l'evolució de la cultura organitzativa, però que es poden implementar de manera progressiva sense implicacions immediates en termes de compliment normatiu. El seu impacte és principalment de desenvolupament més que no pas regulador.

● **Accions de prioritat estratègica (estructural)** són accions orientades a transformacions institucionals a llarg termini que afecten els models de governança, la sostenibilitat de l'activitat investigadora i els marcs de carrera professional. Atesa la seva dimensió i els recursos necessaris, requereixen una implementació gradual al llarg de diversos anys.

Pilar I: Ètica, integritat, gènere i ciència oberta						
Nº Acció	Títol Acció	C&C principi	Responsable	Indicador	Període	Nivell Prioritat
1	Implementar un mòdul obligatori i verificable sobre integritat en la recerca per a tot el personal investigador, prioritzant les noves incorporacions.	1,6	Gestió del Talent Gestió del Coneixement i Qualitat	% de personal investigador que completa el mòdul d'integritat en la recerca dins del termini establert.	Q3_2026 – Q2_2027 Q1_2030 – Q4_2030	●
2.	Millorar la confiança i la transparència dels canals de notificació de males pràctiques en recerca.	1	Comunicació Coordinació Científica	% de personal que coneix i confia en els canals de notificació de males pràctiques en recerca (enquesta al personal).	Q3_2026 – Q2_2027	●
3	Integrar la formació en ciència oberta dins dels mòduls existents del Pla de Formació per proporcionar al personal investigador els coneixements i les eines necessàries per incorporar les pràctiques de ciència oberta a la seva activitat habitual.	3	Gestió de Ciència Oberta	Proporció de personal investigador format en Ciència Oberta que aplica pràctiques de Ciència Oberta.	Q1_2027 - Q3_2027	●
4	Incorporar formació i tallers específics sobre participació ciutadana en projectes de recerca i innovació dins del mòdul institucional de formació en Recerca i Innovació Responsables (RRI), adreçats al personal investigador i al personal de gestió de projectes	3	Coordinació Científica	Proporció de personal format en RRI que aplica pràctiques de participació ciutadana en projectes de recerca i innovació.	Q2_2026 – Q2_2028	●
5	Incorporar un mòdul formatiu sobre gestió de la recerca en el sector públic adreçat a investigadors R2–R3, per afavorir una autonomia progressiva en els projectes finançats amb fons públics.	6	Gestió de Projectes Gestió del Talent	Proporció d'investigadors R2–R3 formats en gestió de la recerca que assumeixen funcions autònomes en projectes finançats amb fons públics.	Q1_2028 – Q4_2029	●

6	Reforçar la sostenibilitat estructural a llarg termini dels grups de recerca i de l'activitat investigadora més enllà del finançament competitiu a curt termini.	8	Direcció	- Existència i implementació d'una política institucional de sostenibilitat estructural dels grups de recerca. - Percentatge de grups de recerca que mantenen una activitat investigadora continuada d'acord amb la política institucional de sostenibilitat.	Q2_2026 – Q4_2030	●
Pilar II: Avaluació, selecció i progressió del personal investigador						
Nº Acció	Títol Acció	C&C principi	Responsable	Indicador	Període	Nivell Prioritat
7	Revisar i actualitzar els criteris d'avaluació del personal investigador per avançar cap a un marc d'avaluació més equilibrat i qualitatiu, alineat amb els principis de CoARA.	1	Coordinació Científica	Proporció d'avaluacions del personal investigador realitzades mitjançant el marc d'avaluació qualitativa revisat.	Q1_2027 - Q4 2028	●
8	Revisar i millorar els processos de selecció de personal investigador mitjançant la definició i implementació d'un procediment de selecció alineat amb el Codi de Selecció de l'I3PT i amb els principis OTM-R, garantint una avaluació transparent, objectiva i competitiva de les candidatures.	1,2	Gestió del Talent	- Procediment de selecció desenvolupat i aprovat formalment. % de processos de selecció de personal investigador realitzats mitjançant el procediment alineat amb OTM-R i criteris comuns d'avaluació.	Q3_2026 – Q3_2027	●

9	Dur a terme un mapeig intern dels perfils, rols i modalitats contractuals vinculats a la recerca per identificar el personal que desenvolupa activitat investigadora dins de la institució.	4	Gestió del Talent Coordinació Científica	Elaboració d'un mapa institucional que identifiqui el personal que desenvolupa activitat investigadora, els seus perfils, rols i modalitats contractuals.	Q3 2026 – Q1_2027	●
10	Traduir, normalitzar i mantenir una versió en anglès de totes les polítiques institucionals, normatives i documentació d'acollida per garantir una integració efectiva del personal internacional.	2,3	Unitat de Gestió del Coneixement i Qualitat	% de polítiques institucionals, normatives i documents d'acollida disponibles en una versió validada en anglès.	Q3_2026 – Q4_2026	●
11	Definir, validar i implementar criteris clars i equilibrats de progressió de la carrera investigadora, adaptats a cada etapa professional i tipus de trajectòria, i garantir-ne la comunicació i el suport des de les primeres etapes de la carrera.	4	Gestió del Talent Direcció Científica	% de personal investigador la progressió professional del qual és avaluada mitjançant criteris de progressió validats i comunicats.	Q1_2027 – Q4_2027 Q1_2029 – Q4_2029	●

Pilar III: Condicions i pràctiques de treball

Nº Acció	Títol Acció	C&C principi	Responsable	Indicador	Període	Nivell Prioritat
----------	-------------	--------------	-------------	-----------	---------	------------------

12	Revisar el nou conveni col·lectiu pel que fa a les disposicions relatives al desenvolupament de la carrera investigadora, incloent: - La revisió de l'estructura salarial del personal investigador per garantir-ne l'alineament amb l'etapa professional, l'experiència i el nivell de responsabilitat. - L'actualització de la nomenclatura dels contractes de recerca perquè reflecteixi clarament l'etapa de la carrera científica.	1	Gestió del Talent Coordinació Científica	Conveni col·lectiu actualitzat que inclogui una estructura salarial revisada i una nomenclatura contractual alineada amb les diferents etapes de la carrera investigadora.	Q1_2028 - Q4_2028 Q1_2030 - Q4_2030	
13	Definir les responsabilitats i els drets dels diferents perfils investigadors (investigadors predoctorals, investigadors postdoctorals, investigadors principals i caps de grup), incloent-hi el disseny de projectes, la captació de finançament, la supervisió de personal, l'execució de projectes i la gestió econòmica, i incorporar aquesta definició a les descripcions dels llocs de treball.	3	Gestió del Talent Coordinació Científica	% de descripcions de llocs de treball del personal investigador actualitzades amb responsabilitats i drets clarament definits segons el perfil investigador..	Q3_2026 – Q4_2027 Q1_2028 – Q4_2028	
14	Revisar el model d'organització dels espais de treball i desenvolupar un pla que garanteixi l'accés del personal investigador a espais de treball adequats i estables.	3	Gestió del Talent Direcció	Model d'organització dels espais revisat i pla institucional aprovat per garantir espais de treball adequats i estables per al personal investigador.	Q1_2028–Q4_2029	

15	Redefinir els perfils institucionals R1–R4 d'acord amb el marc Euraxess, garantint que s'adaptin a la realitat organitzativa i contractual específica de l'I3PT.	4	Coordinació Científica	Aprovació formal i implementació del marc institucional revisat de perfils R1–R4 alineat amb Euraxess..	Q3_2026 – Q2_2027	
Pilar IV: Carrera investigadora i desenvolupament del talent						
Nº Action	Action Title	C&C principle	Owner in Charge	Indicator	Timeframe	Priority level
16	Definir un programa de mentoria adreçat al personal investigador en totes les etapes de la carrera per desenvolupar competències, habilitats de lideratge i capacitats de gestió del talent. Es prestarà una atenció especial al suport dels investigadors en posicions <i>tenure-track</i> , incorporant una perspectiva de gènere específica.	2,4	Gestió del Talent Gestió del Coneixement i Qualitat	Nombre i percentatge de personal investigador participant en el programa de mentoria, desagregat per etapa de la carrera investigadora, situació <i>tenure-track</i> i gènere, així com el nivell de satisfacció de les persones participants.	Q1_2029 – Q4_2030	
17	Identificar i reforçar les col·laboracions internes i externes per fomentar la cooperació i la mobilitat del personal investigador.	2,3	Gestió del Coneixement i Qualitat Unitat Jurídica	Creació i actualització periòdica d'una base de dades de col·laboracions. Nombre de nous acords de col·laboració o d'acords revisats. Nombre d'activitats col·laboratives derivades de les col·laboracions establertes.	Q1_2029 – Q4_2029	

18	Desenvolupar un mòdul d'acollida per al personal de gestió i de suport amb l'objectiu de proporcionar formació específica sobre l'entorn de la recerca i millorar el coneixement dels diferents perfils investigadors de l'Institut i de les seves necessitats específiques.	3	Gestió del Talent	Desenvolupament i implementació d'un mòdul d'acollida sobre l'activitat de recerca adreçat al personal de gestió i de suport, i nombre de participants formats anualment.	Q1_2027 – Q3_2027	●
----	--	---	-------------------	---	-------------------	---