

# Plan de Recursos Humanos del IdiPAZ

2020-2024

**IdiPAZ**  
Instituto de Investigación  
Hospital Universitario La Paz

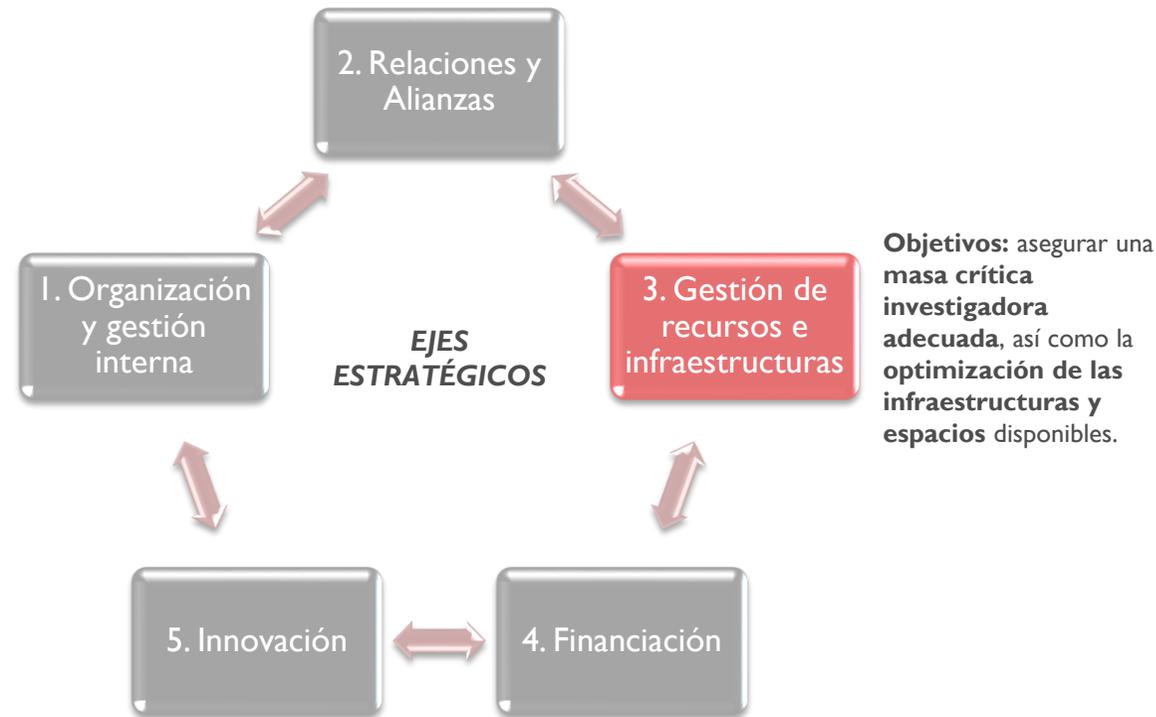


Versión 19 de septiembre de 2023

1. Antecedentes
2. Los RRHH en el IdiPAZ
3. Objetivos del Plan
4. Ejes estratégicos
5. Planes de actuación

# Antecedentes

En el marco del Plan Estratégico de Investigación 2020-2024, el IdiPAZ estableció una serie de actuaciones en materia de RRHH con el objetivo de mantener una apropiada masa crítica de profesionales cualificados que asegurara la actividad científica de calidad y el soporte científico adecuado.



## Línea 3.I Política de recursos humanos y atracción de talento

### 3.1.1 Plan de RRHH

1. Identificar las necesidades de personal técnico de apoyo cualificado tanto por parte de los servicios científicos comunes como por los grupos de investigación básicos y clínicos.
2. Definir los perfiles profesionales para el correcto desarrollo de las funciones requeridas y cuantificar las necesidades reales de personal.
3. Impulsar actuaciones orientadas a la atracción de investigadores reconocidos (categoría *senior*) que aseguren la excelencia científica.
4. Establecer un seguimiento de las acciones desarrolladas y evaluación de mejoras en la actividad de los servicios y grupos de investigación implicados.
5. Fomentar la estabilización del personal científico.

# Antecedentes

Se establecieron una serie de hitos e indicadores de seguimiento para la evaluación de la consecución de las actuaciones. Los hitos propuestos iban alineados con la implementación en la institución de la Estrategia de Recursos Humanos para investigadores (HRS4R) de la Unión Europea.

## HITOS

### 1 Definición de las necesidades de personal e identificación de perfiles profesionales

La Comisión Europea otorgó a la Fundación y a Idipaz, el sello de calidad internacional **HRS4R** el 26 de febrero de 2021. Para la obtención del mismo, se realizó en una fase inicial, un proceso de definición e identificación de perfiles profesionales que nos permitió conocer la situación existente en Idipaz por medio de la opinión de todo el personal contratado.

### 2 Identificación de las necesidades de personal y las herramientas disponibles

De acuerdo con el proceso de implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) se comenzó con la detección de las necesidades de los investigadores y las posibles estrategias para llevarlas a cabo en los 40 principios del Charter & Code en los cuatro ámbitos de actuación que marca la estrategia:

- Aspectos éticos y profesionales
- Reclutamiento y selección
- Condiciones de trabajo
- Formación y desarrollo

## INDICADORES

### 1 Número de contrataciones de personal técnico o investigador realizadas

2019: 123  
2020: 144  
2021: 179  
2022: 245

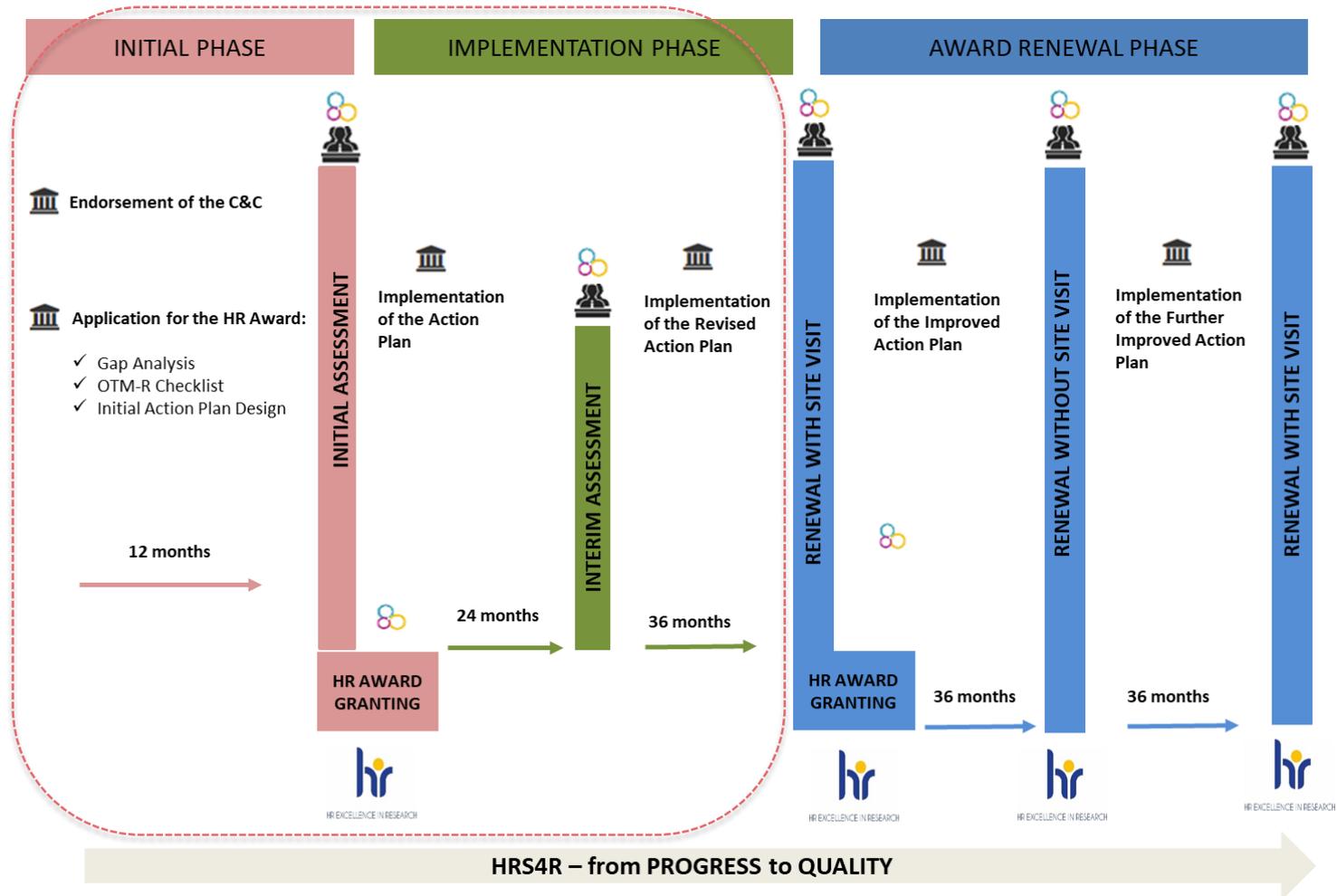
### 2 Número de profesionales estabilizados

2019: 20  
2020: 22  
2021: 22  
2022: 22

# Antecedentes

Retomando la iniciativa marcada por el Plan Estratégico 2015-2019 de iniciar el proceso de implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para investigadores (HRS4R), y dado que actualmente nos encontramos en el proceso de implementación del Plan de Acción, el presente Plan de RRHH persigue dicho propósito, definiéndose para ello diferentes actuaciones orientadas a alcanzar la excelencia en RRHH y el mantenimiento del sello europeo que la acredita.

## PLAN DE RRHH

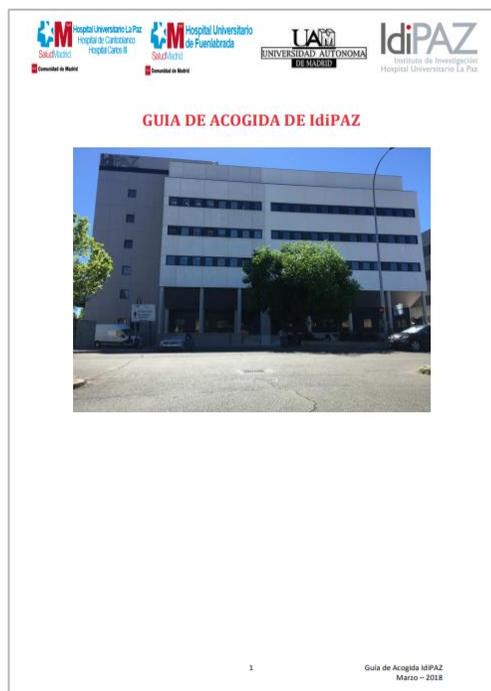


# Los RRHH en el IdiPAZ

## Guía de acogida

La FIBHULP dispone de una **guía de acogida** para dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones de la Fundación/Instituto en cualquiera de las categorías profesionales, así como residentes y visitantes. Difundida a través de la página web del IdiPAZ, y del propio departamento de Recursos Humanos, en esta guía se recoge la información necesaria para ayudar al personal en su incorporación laboral, ofreciendo nociones básicas de los servicios que proporciona el Instituto y de las personas que los gestionan para hacer más fácil su adaptación a su nuevo centro laboral.

### INFORMACIÓN BÁSICA DISPONIBLE EN LA GUÍA DE ACOGIDA



Organigrama

Plataformas de apoyo

Áreas y grupos de investigación

Información de contacto y ubicación

Cuestiones informáticas

Jornada laboral

Vacaciones, fiestas y permisos

Riesgos laborales

Asistencia a congresos

# Los RRHH en el IdiPAZ

## Captación de recursos

Uno de los objetivos fundamentales del IdiPAZ es la **captación de recursos** para financiar las actividades científicas desarrolladas por los investigadores que forman parte del Instituto. Para ello, el IdiPAZ pone a disposición de los investigadores toda la información sobre las convocatorias de ayudas, tanto de organismos públicos como privados, a las que pueden concurrir.

En materia de RRHH se publican aquellas convocatorias nacionales, internacionales o propias del IdiPAZ orientadas a la contratación de personal nuevo, ya sea investigador, técnico o de gestión, o a la intensificación del personal asistencial para desarrollar actividades de investigación.

### CONVOCATORIAS Y AYUDAS

#### NACIONALES E INTERNACIONALES

Proyectos de investigación

**Recursos humanos**

Premios

#### PROPIAS DEL IdiPAZ

**Ayudas para la intensificación de la actividad investigadora**

Ayudas para proyectos de investigación

# Los RRHH en el IdiPAZ

## Aspectos éticos y buenas prácticas

A través del **Código de Ética y Buena Práctica Científica** y del **Código de Conducta** del IdiPAZ, se establecen los criterios éticos y de calidad que guían la actividad investigadora de sus profesionales. Así, todo el personal del IdiPAZ adopta el compromiso de estos códigos para desarrollar su actividad con la máxima garantía de calidad, ética, integridad, responsabilidad y profesionalidad.

La investigación realizada desde el IdiPAZ cumple con lo establecido en las normas éticas y legales aplicables y estará fundamentada en los siguientes principios generales en los que se basa el Código de Ética y Buena Práctica Científica, y en el Código de Conducta de la institución:

Valores de los investigadores

Realización de la investigación

Supervisión del personal investigador en formación

Comunicación de los resultados

Formación del personal investigador

Revisión por expertos

Prácticas Éticas de Investigación con personas y animales

Derechos de Propiedad Intelectual y Explotación Comercial de los resultados de la Investigación

Planificación de la investigación

Conflicto de intereses

# Los RRHH en el IdiPAZ

## Convenio Colectivo Marco de las Fundaciones de Investigación Biomédica

Las actuaciones laborales de la FIBHULP, se rigen por el **Convenio Colectivo Marco que establece y regula las condiciones de trabajo en las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud**, desde su entrada en vigor, el 22 de diciembre de 2020.

Dicho Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de las FIB y ha supuesto la creación de una Comisión Paritaria como organismo de vigilancia, control e interpretación y desarrollo del convenio y su cumplimiento,

Clasificación profesional (grupos profesionales I-VI)	Sistema retributivo
Áreas funcionales: Investigación, científico-técnica y administración y gestión	Seguridad y salud en el trabajo
Categorías profesionales según área funcional y clasificación profesional	Promoción de la igualdad y de protección ante la violencia de género
Modalidades de contratación, criterios de selección, reclutamiento y movilidad	Formación; propiedad industrial e intelectual
Jornada de trabajo, teletrabajo, permisos excedencias,	Derechos de representación

# Los RRHH en el IdiPAZ

## Comisión de Igualdad y Diversidad

El 23 de Julio de 2019, se constituye la **Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación/IdiPAZ** con el objetivo de promocionar la igualdad de oportunidades en el Instituto, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favoreciera la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad. Para ello, el 14 de noviembre de 2019, aprobó el **I Plan de Igualdad y Diversidad del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz**, el cual ha sido objeto de revisión y adaptación a la nueva normativa vigente en la materia (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro) dando paso al **II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación**, de fecha 15 de diciembre de 2021, La Comisión de Igualdad y Diversidad trabaja para alcanzar una mayor y mejor integración de las mujeres en todos los ámbitos y actividades del IdiPAZ en condiciones de actividad plena, fomentando el talento y el desarrollo profesional y promoviendo la diversidad y el respeto a las diferencias en el Instituto con una cultura abierta e integradora.

### ACTUACIONES DESARROLLADAS

- ✓ Puesta en marcha de la Comisión de Igualdad y Diversidad del IdiPAZ en julio de 2019
- ✓ Elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad (noviembre 2019)
- ✓ Revisión y adaptación a la nueva normativa vigente en la materia a través del II Plan de Igualdad y Diversidad (diciembre de 2021)
- ✓ Valoración de puestos, Análisis Salarial de Género y Registro Retributivo
- ✓ Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual, por razón de orientación sexual o discriminatorio y del Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Conflicto Interno, Violencia y Acoso

### PRÓXIMAS ACTUACIONES

Seguimiento del II Plan de Igualdad y Diversidad con carácter anual

# Los RRHH en el IdiPAZ

## Formación

El **Plan de Formación IdiPAZ**, contempla la oferta formativa del HULP (formación continuada), la oferta de la UAM (postgrado) y la implementación de una oferta formativa propia del Instituto adecuada a sus objetivos estratégicos y vinculada a la detección de nuevas necesidades formativas para el personal del IdiPAZ, definida por el propio Instituto. El diseño del Plan, incluye como origen y destinatarios a los profesionales asistenciales con actividad investigadora y a los profesionales de la investigación.

La edición de cursos propios IdiPAZ y los seminarios internos del Instituto responde a la detección de necesidades formativas no cubiertas por las instituciones de IdiPAZ y es resultado de la comunicación con Coordinadores de Área y Directores de Grupo, así como del análisis de la Encuesta de Detección de Necesidades remitida a miembros del instituto. Los Servicios de Apoyo y estructuras docentes del Instituto responden a esta demanda que puede también ser derivada a estructuras docentes externas.

### PLAN DE FORMACIÓN

Recopilación ofertas HULP (formación continuada Enfermería, Medicina) y UAM (Postgrado)

Análisis de nuevas propuestas y definición de la oferta formativa propia IdiPAZ. Valoración de su financiación y acreditación

Generación del documento Plan de Formación IdiPAZ (integrada la oferta FC-HULP + Postgrado-UAM + propia IdiPAZ)

### DETECCION DE NECESIDADES

Encuestas de detección de necesidades a realizar en el 4º trimestre del año previo

Entrevistas con Coordinadores de Áreas de Investigación, Directores de grupo y Responsables de los Servicios de Apoyo

Revisión de los objetivos estratégicos del Instituto

### PLAN DE ACCIONES FORMATIVAS ANUAL

Acciones formativas orientadas al mantenimiento o a la mejora de competencias o actuaciones de los investigadores básicos o clínicos del Instituto

Basadas en los requerimientos de las necesidades detectadas

Divulgación a través de la web y por parte del coordinador de la Comisión de Formación



# Objetivos del Plan

## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer al **personal investigador, técnico y de gestión del IdiPAZ** gracias a la implantación de una **política de RRHH excelente**, basada en la incentivación, en el reconocimiento del desempeño profesional y en el fomento de una carrera investigadora en la institución, favoreciendo la **atracción de talento y la estabilización** de los profesionales, a través de procesos de selección abiertos, transparentes y basados en méritos, tal y como se establece en los OTM-R, propugnados por el sello de HRS4R.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asegurar desde el IdiPAZ que los investigadores y la actividad que realizan se acogen a los **requerimientos éticos y profesionales** propios de su actividad, garantizando su **libertad, compromiso con la sociedad y responsabilidad**, y siguiendo las obligaciones contractuales, jurídicas y a las buenas prácticas de la institución.
2. Impulsar medidas homogéneas y estándares de **contratación y selección, abiertas, transparentes y basadas en méritos**, orientadas a todas las etapas investigadoras y perfiles profesionales, en el marco de las políticas europeas basadas en **Open, Transparent and Merit - based Recruitment of Researchers (OTM-R)**, asegurando el **relevo generacional** y la **captación de talento**.
3. **Reconocer e incentivar el desempeño profesional** de los investigadores favoreciendo un **entorno y condiciones de trabajo adecuados y medidas de estabilidad** para todas las categorías profesionales, apostando por el **liderazgo paritario**.
4. Favorecer la **carrera investigadora** y el **desarrollo profesional** de los investigadores, facilitando el acceso a **orientación, consejo y apoyo** profesional y a formación adecuada en sus ámbitos de actividad, apostando por la incorporación de **grupos clínicos** y el **desarrollo de grupos emergentes**.
5. Alcanzar la **excelencia en la política de recursos humanos en investigación** de la institución en el marco de la estrategia europea **HRS4R**.

# Ejes estratégicos

Se proponen los siguientes cinco ejes en línea con los objetivos estratégicos del Plan de RRHH y que formarán parte de la nueva estrategia del IdiPAZ para el periodo 2020-2024

I. Aspectos éticos y profesionales

**Objetivo 1.** Asegurar que los investigadores y la actividad que realizan se acogen a los requerimientos éticos y profesionales propios de su actividad, garantizando su libertad, compromiso con la sociedad y responsabilidad, y siguiendo las obligaciones contractuales, jurídicas y las buenas prácticas de la institución.

2. Reclutamiento y selección

**Objetivo 2.** Impulsar medidas homogéneas y estándares de contratación y selección, abiertas, transparentes y basadas en méritos, orientadas a todas las etapas investigadoras y perfiles profesionales, en el marco de las políticas europeas basadas en *Open, Transparent and Merit - based Recruitment of Researchers (OTM-R)*.

**EJES  
ESTRATÉGICOS  
DEL PLAN DE  
RRHH**

5. Excelencia en RRHH

**Objetivo 5.** Alcanzar la excelencia en la política de recursos humanos en investigación de la institución en el marco de la estrategia europea HRS4R.

4. Formación y desarrollo

**Objetivo 4.** Favorecer la carrera investigadora y el desarrollo profesional de los investigadores, facilitando el acceso a orientación, consejo y apoyo profesional y a formación adecuada en sus ámbitos de actividad, apostando por la incorporación de grupos clínicos y el desarrollo de grupos emergentes. Dicha carrera profesional se incluirá en el nuevo convenio colectivo que está en fase de negociación a fecha de marzo de 2023,

3. Condiciones de trabajo

**Objetivo 3.** Reconocer e incentivar el desempeño profesional de los investigadores favoreciendo un entorno y condiciones de trabajo adecuados y medidas de estabilidad para todas las categorías profesionales, cumpliendo los requerimientos establecidos en el Convenio Colectivo y en el resto de legislación que es de aplicación.

<b>PLAN DE ACTUACIÓN:</b>	<b>Plan de reclutamiento y selección abierto, transparente y basado en méritos (2.1.1)</b>		
<b>Objetivos</b>	Establecer medidas para que el procedimiento de reclutamiento y selección del IdiPAZ se base en modelos abiertos, transparentes y basados en méritos	<b>Fecha Inicio:</b>	<b>Fecha Fin:</b>
		Enero 2020	Diciembre 2024
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH; FIBHULP	<b>Ámbito de aplicación</b>	RRHH

### Acciones a Realizar

1. Implementar un procedimiento de reclutamiento abierto, estandarizado, transparente y basado en méritos para la selección de nuevos investigadores, basado en la política europea OTM-R que asegure el relevo generacional y la captación de talento, y difundirlo a los investigadores y al personal del IdiPAZ a través de la página web. Definir un protocolo para la adecuación de los procesos de selección a la normativa de contratación a OTM-R .
2. Organizar sesiones formativas con los responsables de recursos humanos para la capacitación en dicho ámbito.
3. Definir un reglamento interno para la designación del Comité de Selección que contemple una representación de perfiles, competencias, disciplinas e igualdad de género balanceados, con experiencia adecuada en la evaluación de los candidatos.
4. Favorecer, en función de los recursos disponibles, el reclutamiento de investigadores en formación predoctorales y perfiles postdoctorales, considerándolos como perfiles de valor para la institución que aseguren el relevo generacional.
5. Definir un procedimiento para establecer el número de contratos de convocatorias de RRHH del ISCIII (M Servet, S Borrell, etc.) que se co-financian desde IdiPAZ, así como los criterios de selección de los candidatos.
6. Difundir y comunicar, por los canales habituales de IdiPAZ, el Plan de Acción definidos para la estrategia en RRHH.
7. Definir indicadores de seguimiento que permitan realizar una evaluación anual del cumplimiento del Plan de Acción, poniendo en marcha las acciones correctoras necesarias.
8. En base a las evaluaciones anuales, adaptar el Plan de Acción para cumplir con los objetivos planteados por la Comisión Europea en el marco de evaluaciones externas posteriores.
9. Promover el uso de la plataforma y servicios facilitados por EURAXESS para aumentar la visibilidad de los anuncios de trabajo del IdiPAZ y la captación de talento tanto nacional como internacional:
  - Establecer una interlocución frecuente con los puntos de contacto de EURAXESS para estar al tanto de las novedades en relación a las políticas y estrategias europeas de reclutamiento y selección de RRHH de investigación.
  - Publicar periódicamente los anuncios de trabajo de IdiPAZ en el portal web EURAXESS.

### Hitos e Indicadores de resultados

- El plan de recursos humanos define una política para la “Open, transparent and merit-based recruitment of researchers”.
- 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.
- El IIS está adherido a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (C&C).
- El IIS tiene un plan de cumplimiento e implantación de los principios definidos en la C&C aprobado por los órganos de gobierno.
- 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.
- Se han implantado las medidas de mejora necesarias de acuerdo con la evaluación del plan de recursos humanos.

PLAN DE ACTUACIÓN: Plan de incentivación y de mejora de las condiciones de la actividad investigadora 2.1.2.			
Objetivos	Establecer medidas internas para favorecer las condiciones y el ambiente laboral de los trabajadores del IdiPAZ y su estabilización en la institución	Fecha Inicio:	Fecha Fin:
		Enero 2020	Diciembre 2024
Responsable	Responsable de RRHH; FIBHULP	Ámbito de aplicación	RRHH
<b>Acciones a Realizar</b>			
<p>1. Promover acciones internas para proporcionar a los RRHH del IdiPAZ condiciones de trabajo óptimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer condiciones de trabajo estándares y óptimas para todos los empleados y categorías profesionales de la institución.</li> <li>• Establecer recursos técnicos específicos para espacios, equipamientos e infraestructuras.</li> </ul> <p>2. Favorecer un entorno de investigación internacional que favorezca la presencia de investigadores extranjeros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de la información relevante en inglés para ayudar y asesorar a los investigadores internacionales.</li> <li>• Alentar a los investigadores extranjeros a optar por las candidaturas de empleo en el marco de la nueva política OTM-R desarrollada.</li> </ul> <p>3. Favorecer la participación de los investigadores en la operativa de los procedimientos internos del IdiPAZ y en la toma de decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema rotatorio de participación de jóvenes investigadores (predoctorales y postdoctorales junior) en el Comité Científico Interno, asegurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</li> </ul> <p>4. Apoyar desde la unidad de gestión de la FIBHULP a los líderes de los grupos de investigación en las tareas gestión económica y de investigación desarrollada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un procedimiento estándar para ayudar a los líderes de investigación en dichas tareas de gestión.</li> </ul> <p>5. Favorecer, en función de los recursos disponibles, la estabilización de los investigadores en el marco del plan de desarrollo profesional de la institución.</p>			
<b>Hitos e Indicadores de resultados</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 y aspectos de representación en los distintos órganos y comisiones.</li> <li>• La composición de los órganos de gobierno del IIS guarda la adecuada proporcionalidad respecto a las capacidades y entidades que se integran en el IIS. Se tendrá en cuenta los principios de igualdad de género en la designación de miembros, salvedad hecha de aquellos órganos en los que su composición está determinada por el cargo ocupado.</li> <li>• Existe un Comité Científico Interno (CCI), presidido por el director científico del IIS, cuyo reglamento establece que está integrado por investigadores, incluyendo investigadores en formación, en representación de las áreas científicas prioritarias del IIS. Deben estar representados los diferentes tipos de investigadores y cumplir con los principios de igualdad de género. Debe incorporar a los responsables de formación, innovación y calidad del IIS, según lo establecido en la organización del IIS.</li> </ul>			

<b>PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
<b>Plan de reconocimiento de la investigación y de desarrollo de la carrera profesional 2.1.3.</b>			
<b>Objetivos</b>	Definir una estrategia de desarrollo profesional, apostando por la implantación de una carrera investigadora en IdiPAZ	<b>Fecha Inicio:</b>	<b>Fecha Fin:</b>
		Enero 2020	Diciembre 2024
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH; Dirección Científica. FIBHULP	<b>Ámbito de aplicación</b>	RRHH
<b>Acciones a Realizar</b>			
1.	Definir e implementar sistemas de evaluación y valoración del rendimiento profesional con el apoyo del Comité Científico Externo, que valoren el desempeño en términos de resultados y otras consideraciones (trayectoria académica, antigüedad, publicaciones, patentes, docencia, formación, colaboraciones, movilidad, actividades de sensibilización pública, etc.), apostando por la incorporación y desarrollo de los grupos clínicos y de los grupos emergentes.		
2.	Adoptar medidas que favorezcan la movilidad de los profesionales, impulsando las estancias en otros países o regiones, a otros contextos de investigación (públicos o privados), así como cambios de disciplina o ámbito de investigación.		
3.	Establecer normas claras y directrices para el desarrollo profesional de los investigadores especificando duración máxima y objetivos, con el fin de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para que desarrollen una carrera investigadora a largo plazo en el IdiPAZ.		
4.	Comunicar y difundir mediante los canales de comunicación y difusión habituales, las medidas contempladas entre todos los investigadores, para que conozcan las oportunidades de desarrollo de su carrera investigadora.		
5.	Establecer la figura de mentor o supervisor que proporcione apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores en cualquier etapa de su carrera investigadora.		
6.	Motivar, entre los investigadores senior, que adquieran un rol multifacético, no solo como supervisores, mentores y asesores de la carrera investigadora, sino como líderes, coordinadores de proyectos, gerentes y comunicadores científicos, de forma que asuman responsabilidades que les permitan adoptar cada vez más funciones de liderazgo y gestión dentro del IdiPAZ.		
7.	Consolidar y difundir el uso del buzón de sugerencias y encuestas para que los investigadores puedan plantear sus inquietudes y necesidades de carrera y/o formativas, con el propósito de mejorar y ofrecer el apoyo necesario a sus necesidades.		
<b>Hitos e Indicadores de resultados</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>El IIS tiene un plan de recursos humanos dirigido a personal investigador, técnico y de gestión. Este plan incluye al menos acciones específicas sobre: la carrera investigadora, el relevo generacional y el liderazgo femenino,</li> <li>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.</li> </ul>			