

## Internal Review

Case number: 2021ES623552

Name Organisation under review: ISABIAL

Organisation's contact details: Pintor Baeza, 12, Alicante, Alicante, 03010, Spain

### 1. Organisational Information

Please provide an update of the key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research *	630
Of whom are international (i.e. foreign nationality) *	11
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) *	0
Of whom are women *	358
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *	91
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level *	362
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level *	177
Total number of students (if relevant) *	0
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff) *	651
<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	7.867.636,89
Annual organisational direct government funding (designated for research)	400.000
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	4.472.952,72
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	3.034.527,36

**ORGANISATIONAL PROFILE**

El Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL) se constituye como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y de servicios sanitarios, que contribuye a incrementar la calidad de la investigación biomédica en Alicante, como resultado de la Asociación entre grupos de investigación e investigadores, incluido el ámbito de Atención Primaria.

Las entidades que conforman el Instituto son el Departamento de Salud Alicante -Hospital General, a través de la participación de Conselleria de Sanidad, Universidad de Alicante (UA) y Universidad Miguel Hernández (UMH).

## 2. Strengths and weaknesses of the current practice

Please review the strengths and weaknesses under the four thematic areas of the Charter and Code, as provided by your organisation in the initial assessment phase. When doing so, you should do not only look back, but also consider new priorities, strategic decisions, etc. which may further influence the action plan. Please also provide a brief commentary in the "Remarks" column if major changes have occurred versus the initial plan.

### Ethical and professional aspects:

#### Fortalezas

La **supervisión y control** de la actividad investigadora de ISABIAL es ejercida por la Comisión de Investigación y el Comité Científico Externo, así como por el Comité de Ética de Investigación con medicamentos (CEIm) y el Comité de Experimentación Animal (CEBA), que se encargan de **garantizar el cumplimiento ético** de los proyectos desarrollados en la institución.

El Instituto cuenta con un [Plan Estratégico](#) en el que se definen los **grandes objetivos** de la institución para el periodo 2022-2026, así como **planes de actuación anuales**, en los que se establecen los objetivos y líneas de actuación durante el año. Estos documentos institucionales, así como legislación aplicable, cuentas anuales del Instituto y otros documentos son recogidos en la [página web de ISABIAL](#) para una mayor **transparencia**.

ISABIAL está **comprometido con la difusión y explotación de la investigación**, fomentando la divulgación de la ciencia hacia la ciudadanía y promoviendo la transferencia de sus resultados mediante su Unidad de Apoyo a la Innovación, actividades de formación específicas y participando en iniciativas para la innovación como INNOTRANSFER e ITEMAS-ISCIII.

Por último, ISABIAL cuenta con un [Plan de Igualdad](#), en el que se recogen actuaciones en contra de la discriminación de sexo y una Comisión de Igualdad que vela por difundir, promocionar y potenciar la igualdad de oportunidades entre el personal de ISABIAL.

#### Debilidades

Aunque ISABIAL desarrolla actividades formativas específicas para la difusión de buenas prácticas en investigación, **es necesaria la elaboración de un Código Ético y de Buenas Prácticas Científicas**, que permita informar a los investigadores sobre los aspectos éticos y legales a los que deben acogerse desarrollando su actividad.

ISABIAL está **trabajando en el desarrollo de una Política de Open Science** que dé respuesta a las demandas actuales en materia de acceso abierto y fomente este ámbito en el Instituto. En este sentido, es necesario que el Instituto siga trabajando en proporcionar **herramientas para facilitar el acceso abierto** a sus resultados de investigación.

A pesar de sus acciones para promover la innovación y la traslación de resultados al paciente, ISABIAL **no cuenta con un documento en el que se establezcan objetivos y se planifiquen y evalúen estas actividades**, lo que fomentaría la eficacia de sus esfuerzos en este ámbito, en cumplimiento con su responsabilidad social como entidad investigadora.

ISABIAL debe **seguir trabajando en su visibilidad externa para difundir sus resultados de investigación**, mediante el **desarrollo de un Plan de Comunicación** que divulgue su actividad investigadora y sus resultados científicos en compromiso con su responsabilidad social como entidad investigadora.

**Recruitment and selection:****Fortalezas**

ISABIAL presenta un **procedimiento normalizado para la gestión de contratación** de personal, que define un **proceso abierto, transparente y basado en méritos** para la contratación del personal investigador, personal de gestión y personal de apoyo a la actividad investigadora.

Las distintas convocatorias de empleo son publicadas a través del [portal de empleo de ISABIAL](#), figurando en todos los casos las condiciones de trabajo, funciones, requisitos para participar en la convocatoria y baremación de méritos, la comisión de evaluación designada para la valoración de las candidaturas y el proceso de selección.

**Debilidades**

A pesar de contar con un procedimiento de selección y contratación abierto, transparente y basado en méritos, ISABIAL ha detectado que sigue teniendo margen de mejora para adherirse a los principios establecidos en la C&C.

Es necesario incluir las **perspectivas de desarrollo profesional** en las ofertas y mejorar la comunicación de las resoluciones a los candidatos que han sido rechazados, **aportando un *feedback*** con los motivos para su desestimación. En este último caso, cabe destacar que, tras la resolución de la convocatoria, se publica un listado anonimizado de las candidaturas que hayan postulado con sus correspondientes puntuaciones, lo que contribuye a aportar esta retroalimentación.

Por otro lado, las comisiones de evaluación encargadas de valorar las candidaturas no cuentan con directrices para la **evaluación de criterios cualitativos** (estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos asistenciales, aspectos de movilidad) o de **competencias transversales**, ni se especifica que no se deben penalizar interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs, ni la fecha de obtención de las titulaciones (antigüedad) ni las titulaciones extranjeras o consideradas no oficiales.

**Working conditions:****Fortalezas**

ISABIAL ofrece apoyo científico a los investigadores a través de **infraestructuras y equipamiento comunes**, así como apoyo de su **sólida estructura de gestión**, que permite facilitar la actividad investigadora a su personal. Desde el Instituto **se favorece el trabajo colaborativo** y el Plan Estratégico establece acciones para la participación de los investigadores de ISABIAL en **redes de investigación nacionales e internacionales**.

El Plan de Igualdad del Instituto presenta acciones específicas para fomentar la **conciliación personal y profesional** y la corresponsabilidad. Asimismo, este Plan de Igualdad tiene como uno de sus principales objetivos la **búsqueda de la igualdad de oportunidades y la paridad de género** en los órganos de selección y provisión.

ISABIAL cuenta con una **normativa de propiedad industrial e intelectual**, que tiene como objeto el establecimiento y regulación de los procedimientos relacionados con la titularidad, los derechos de explotación y los procedimientos de protección y transferencia de las invenciones desarrollados en el marco de su actividad. Este documento, junto con la normativa de creación de empresas **se difunden a través de la [página web](#)** para disponibilidad de todos los investigadores.

ISABIAL busca favorecer la transmisión de sugerencias de mejora, ideas, iniciativas o críticas constructivas de su personal, para lo que cuenta con un **[buzón de sugerencias](#), un Comité de Empresa y un [Comité de Seguridad y Salud](#)** que actúa como órgano representativo de los investigadores. Este comité tiene como finalidad ser el receptor de las apelaciones y reclamaciones de los profesionales del Instituto y elevarlas a los órganos de gobierno para su consideración.

**Debilidades**

ISABIAL debe seguir trabajando en la medida de lo posible en desarrollar nuevos **mecanismos para la estabilización de su personal de investigación, en los elementos de carrera investigadora y en la mejora de las condiciones de su personal**, para lo que debe continuar impulsando la **aprobación del convenio colectivo regional** que se está desarrollando.

ISABIAL debe recoger y ampliar los **mecanismos de participación** de los distintos perfiles, áreas y entidades que conforman el Instituto mediante la actualización de su Plan de Integración, en línea con las acciones planteadas en su nuevo Plan Estratégico.

Aunque ISABIAL la institución **debe seguir avanzando en su compromiso con la movilidad**, así como seguir trabajando en proporcionar orientación profesional a sus investigadores y garantizar su desarrollo.

**Training and development:****Fortalezas**

ISABIAL, por medio de su **Grupo de Formación**, define un **programa formativo con carácter anual**, destinado a fomentar su desarrollo continuo de su personal.

**Debilidades**

ISABIAL debe trabajar en **ampliar su programa de formación**, desarrollando un **Plan de Formación marco** que estructure los programas anuales que publica actualmente. Este Plan de Formación debe abarcar las necesidades formativas de los distintos perfiles investigadores que integran su estructura, **así como de su personal técnico y de gestión**, además de incluir acciones formativas para la divulgación científica y la participación ciudadana. El Instituto debe llevar a cabo evaluaciones periódicas de la eficacia de estas formaciones y preguntar al personal por sus demandas formativas.

ISABIAL requiere de la **actualización de su Plan de tutela a investigadores nóveles y grupos emergentes**. Este Plan debe definir la figura del **tutor de los investigadores** y establecer **acciones de soporte para los grupos emergentes**.

**Have any of the priorities for the short and medium term changed?**

Desde la consecución de la acreditación, ISABIAL ha aprobado su **nuevo Plan Estratégico**, que abarca el periodo 2022-2026. En este Plan, la entidad ha definido sus metas a futuro, en línea con los objetivos establecidos en la HRS4R. De esta manera, se han fijado objetivos y ejes estratégicos con el propósito de promover unas instalaciones y entorno adecuados para la investigación, fomentar la captación de talento, garantizar las competencias formativas y el desarrollo profesional del personal, impulsar la ciencia abierta, etc. Como resultado de esto, los KPIs y entregables definidos en el Plan de Acción Revisado que se propone son equivalentes en muchos casos a los indicadores establecidos en el Plan Estratégico, lo que garantiza el alineamiento de la HRS4R con la estrategia general del Instituto.

**Have any of the circumstances in which your organization operates changed and as such have had an impact on your HR strategy?**

En septiembre de 2022 se aprobó la **Ley 17/2022**, la nueva ley de la ciencia española que establece avances en materia de carrera investigadora, favoreciendo la estabilización, otorgando más derechos a los investigadores predoctorales, mejorando las condiciones de los investigadores asociados al Sistema Nacional de Salud, etc. Dentro del marco de esta nueva Ley, se aprobó el **Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación**, con el objetivo de fomentar la estabilidad y normalización del contrato laboral del personal dedicado a la gestión científico-técnica.

Por otro lado, ISABIAL está colaborando activamente en la aprobación del **Convenio Colectivo de las Fundaciones Públicas e Institutos de Investigación Sanitaria de la Comunidad Valenciana**, un convenio colectivo regional que permitirá avanzar en materia de estabilización y carrera investigadora.

ISABIAL, ha participado de la elaboración del futuro **estatuto del personal investigador laboral y del personal de apoyo a la investigación** junto con el resto de Fundaciones e Institutos de investigación de la Comunidad Valenciana, liderado por la Conselleria de Sanidad.

De este modo, ISABIAL debería **seguir adaptándose a este nuevo marco legislativo**, alineando su estrategia de recursos humanos de cara a los próximos años, con el fin de contribuir a los objetivos marcados por esta nueva normativa.

### 3. Actions

Please consult the list of all actions you have submitted as part of your HR Strategy. Please add to the overview the current status of these actions as well as the status of the indicators. If any actions have been altered or omitted, please provide a commentary for each action. You can also select new objectives.

N.º	Acción	Responsable	Tiempo	Indicador(es) / Objetivo(s)	Estatus	Consideraciones
1	<p><b>Actualización del Manual de Bienvenida para investigadores.</b>            Revisar el Manual de bienvenida para investigadores vigente de ISABIAL e incluir los siguientes puntos: principios básicos de libertad de investigación del Instituto, aspectos éticos y legales y código de buenas prácticas científicas de ISABIAL. Incluir en el Manual de bienvenida la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual e industrial.            Desarrollar un decálogo donde se incluirán los principios básicos de la libertad de investigación en el seno del Instituto.            Valorar la creación de la figura del defensor del investigador en ISABIAL. Incluir un sistema de reclamaciones y resolución de conflictos. Difundir la imagen y el trabajo del Comité de Empresa.</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH.)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7)	<p><b>D: Manual de bienvenida para investigadores actualizado. 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12)</b></p> <p><b>D: Decálogo de principios de libertad de investigación elaborado.</b></p> <p><b>KPI 1.3: 100% de los nuevos investigadores han recibido el Manual de Bienvenida.</b></p>	Extendido	<p>En junio de 2023 se aprobó un nuevo Manual de Acogida (<a href="#">Manual de bienvenida para los investigadores</a>), ofreciendo más información sobre ISABIAL y explicando su funcionamiento y los servicios y recursos básicos del Instituto para el personal de nueva incorporación.            Asimismo, el Instituto dispone de un <a href="#">vídeo</a> en el cual se explican y se resumen todos los aspectos relevantes contenidos en el Manual. Dicho vídeo se difunde entre todo el personal, especialmente en las nuevas incorporaciones, para mejorar la divulgación y la comprensión de los contenidos del documento de bienvenida.            No obstante, se ha decidido extender la acción, ya que se detecta aún margen de mejora para seguir actualizando este Manual de Bienvenida, pues sería necesario incluir los principios éticos y legales a los que debe adherirse el personal de ISABIAL, las referencias a la normativa de propiedad intelectual e industrial o mayor información sobre el sistema de reclamaciones y apelaciones del Instituto.</p>
2	<p><b>Elaboración de una declaración de responsabilidad profesional para los investigadores y personal de gestión.</b>            Desarrollar un formulario de declaración responsable relativa a la responsabilidad profesional de los distintos investigadores y personal de gestión que forman parte del ISABIAL.</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH.)	2022 (Q5, Q6, Q7)	<p><b>D: Declaración de responsabilidad profesional para investigadores y personal de gestión elaborado.</b></p> <p><b>KPI 2.2: 100% del personal ha firmado la Declaración de Responsabilidad</b></p>	Extendido	<p>Se está elaborando un documento de Declaración Responsable profesional para el personal investigador y de gestión del Instituto, por lo que es necesario extender esta acción para lograr su cumplimiento. A través de este documento, se pretende que el personal se comprometa con los principios éticos del Instituto, así como acatar los requisitos legales establecidos.</p>



3	<p><b>Realización de actividades orientadas a aumentar la difusión de la investigación de ISABIAL.</b></p> <p>Mejorar la difusión de las convocatorias de ayudas a la investigación disponibles mediante un boletín interno.</p> <p>Desarrollar acciones que mejoren la difusión de los resultados de investigación en la web de ISABIAL.</p> <p>Promover acciones que faciliten la publicación de resultados en revistas de alto impacto (P.ej.: Ofrecer soporte técnico por parte de la oficina de gestión, apoyo metodológico, etc.).</p> <p>Realizar un boletín de innovación en el cual se expongan los acuerdos del Comité de Innovación.</p> <p>Identificar y valorar la utilización de otros medios de comunicación científica. (P. ej.: Publicación de reportajes sobre proyectos de investigación en medios digitales).</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	<p><b>KPI 3.1: Número de boletines de innovación publicados 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 10</b></p> <p><b>KPI 3.2: Número de publicaciones en revistas de alto impacto. El 45% de las publicaciones indexadas están publicadas en revistas del primer cuartil 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 299 (51%)</b> <b>2021 (Q3, Q4): 399 (53%)</b></p> <p><b>KPI 3.3: Publicación de noticias en medios de comunicación escritos y digitales.</b></p> <p><b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 73</b> <b>2021 (Q3, Q4): 84</b></p>	En progreso	<p>ISABIAL se encuentra comprometido en el desarrollo de acciones orientadas a impulsar la difusión y el posicionamiento de su investigación e innovación.</p> <p>En 2022 ISABIAL comenzó la publicación de boletines (o <a href="#">newsletters</a>) como herramienta de comunicación para reforzar la transparencia y promover el intercambio de información. En total, se publicaron 10 boletines, que incluyeron noticias, difusión de convocatorias y ofertas de empleo, formación y agenda.</p> <p>ISABIAL desarrolla acciones de difusión a través de su personal de gestión y de su página web de las principales <a href="#">convocatorias de financiación</a>, con el fin de fomentar su conocimiento entre sus investigadores. Asimismo, el Instituto ofrece soporte técnico para promover la publicación en revistas de alto impacto que garanticen una mayor difusión de sus resultados. En este sentido, cabe destacar los buenos resultados en el ratio de publicaciones indexadas en Q1 en 2021 (53%) y 2022 (51%).</p> <p>Por otro lado, ISABIAL promueve la difusión de sus investigaciones a través de sus <a href="#">memorias científicas</a>, publicadas en su página web, donde se recogen los <a href="#">principales resultados científicos de la institución</a>, las líneas de investigación de todos los grupos, los proyectos activos, etc.</p> <p>En relación con la visibilidad en otras plataformas, tanto escritas como digitales, el Instituto muestra grandes avances en el número de apariciones en medios de comunicación, lo que demuestra los buenos resultados del <a href="#">Área de Comunicación</a> en este sentido (84 publicaciones en 2021 y 73 publicaciones en 2022).</p>
---	---	--	--	--	-------------	--

4	<p><b>Realización de actividades dirigidas a la sociedad.</b>          Promover la formalización de acuerdos con asociaciones de pacientes para la realización de reuniones conjuntas entre investigadores y pacientes en las que se comenten las necesidades existentes al personal investigador de ISABIAL. Promover la realización de actividades de comunicación científica dirigida a la sociedad. Realizar jornadas de debate entre investigadores, empresas y pacientes con el objetivo detectar posibles líneas de investigación y desarrollo de nuevos productos.          Fomentar la participación de pacientes, sociedades y actores interesados. (P. ej.: Participación en el "Día de la Investigación Clínica").</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	<p><b>KPI 4.1: Número de acuerdos con asociaciones de pacientes.</b>  <b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 2</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 6</b></p> <p><b>KPI 4.2: Número de actividades de difusión de la investigación llevadas a cabo. Se realizan al menos tres actividades de difusión a la sociedad al año</b>  <b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 37</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 40</b></p> <p><b>KPI 4.3: Número de actividades participativas realizadas entre investigadores, asociaciones de pacientes y empresas.</b>  <b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 5</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 3</b></p>	En progreso	<p>ISABIAL desarrolla al año numerosas actividades destinadas a la divulgación y difusión de la investigación a la sociedad (40 actividades en 2021 y 37 actividades en 2022).          Asimismo, se organizan actividades participativas realizadas entre investigadores, asociaciones de pacientes y empresas.          Concretamente, en el 2022, se llevaron a cabo 5 actividades desde ISABIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">VI Jornada de investigación sanitaria con perspectiva de género</a></li> <li>- <a href="#">I Encuentro de Investigación ISABIAL-Instituto de Neurociencias</a></li> <li>- <a href="#">SCI-DATES "Citas con los investigadores"</a></li> <li>- <a href="#">V Día de la Investigación Clínica del Dpto. de Salud de Alicante - Hospital General</a></li> <li>- VII Encuentro de Investigadores del Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL)</li> </ul> <p>En el último año se han realizado 2 acuerdos con asociaciones de pacientes, que sumados a los 6 ya establecidos, alcanzan un total de 8. Estos acuerdos tienen como objetivo dar a conocer las necesidades y las opiniones de los pacientes al personal investigador de ISABIAL.</p>
5	<p><b>Realización de un Plan de Traslación y Transferencia de Resultados a la práctica clínica y al sector productivo.</b> Elaborar un plan de traslación de resultados científicos del IIS a la práctica clínica y al sector productivo, en el propio entorno y a nivel global. El plan de traslación contendrá la estrategia de ISABIAL en materia de traslación y transferencia de resultados y planteará acciones para promover la traslación al sector productivo (publicación de patentes, desarrollo de nuevos productos, realización de ensayos clínicos, etc.) y a la práctica clínica (guías de práctica clínica).          Este plan de traslación y transferencia de resultados contará con una normativa relativa a las spin-offs que se generen en ISABIAL.</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q12) 2024 (Q16) 2025 (Q20)	<p><b>D: Plan de Traslación y Transferencia de Resultados aprobado.</b></p> <p><b>D: Normativa relativa a las spin-offs desarrolladas por personal de ISABIAL.</b></p> <p><b>KPI 5.3: El número de resultados de investigación trasladados a la práctica asistencial es al menos de uno anual.</b>  <b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 14</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 9</b></p> <p><b>KPI 5.4: El número de patentes registradas o licenciadas durante la vigencia del plan de acción es superior a dos.</b>  <b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 8</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 7</b></p>	En progreso	<p>La promoción de la traslación de resultados al Sistema Nacional de Salud y al sector productivo se encuentra recogida como uno de los objetivos estratégicos de ISABIAL dentro del Plan Estratégico 2022-2026.          Aunque el Plan de Traslación y Transferencia de Resultados del Instituto sigue en fase de desarrollo, se realizan numerosas acciones para fomentar este ámbito, destacando la actividad de la Unidad de Apoyo a la Innovación, actividades de formación específicas y la participación de ISABIAL en iniciativas para la innovación como INNOTRANSFER e ITEMAS-ISCIIL.          Estos esfuerzos pueden verse reflejados en el crecimiento del número de Guías de Práctica Clínica desarrolladas (9 resultados en 2021 y 14 resultados en 2022) y en el</p>

						número de patentes registradas o licenciadas del Instituto (7 patentes in 2021 y 8 patentes en 2022), observándose una tendencia al alza en ambos indicadores.
6	<p><b>Desarrollo de una política de Open Science.</b> Elaborar una política sobre Open Science y su desarrollo a través de los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Recomendaciones para fomentar la realización de publicaciones en Open Access y en repositorios reconocidos, normalizados y compatibles con las infraestructuras europeas.</li> <li>● Acciones que faciliten la publicación en abierto de datos en repositorios de información normalizados.</li> <li>● Información sobre las distintas opciones de publicación en Open Access, licencias Creative Commons y otras herramientas.</li> <li>● Apoyo en la realización de Planes de Gestión de Datos (PGD).</li> </ul>	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2021 (Q3, Q4)	<p><b>D: Política de Open Science aprobada e implementada</b></p> <p><b>KPI 6.2: Número de publicaciones realizadas en Open Access. Al menos el 25% de las publicaciones derivadas de proyectos financiados con fondos públicos se han hecho en medios Open Access. 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 76,3% 2021 (Q3, Q4): 75,41%</b></p>	Extendido	<p>Actualmente, ISABIAL todavía no dispone de una política de Open Science, por lo que esta acción debe de extenderse más allá del cronograma marcado inicialmente. Esta política estará destinada a fomentar la publicación de artículos en Open Access y repositorios abiertos y reconocidos, así como ofrecer apoyo metodológico y administrativo a los investigadores en la realización o gestión de las mismas.</p> <p>A pesar de tener que consolidar su política de Open Science, cabe destacar que, del total de publicaciones realizadas en los años 2021 y 2022, más del 75% se han realizado en acceso abierto, lo que demuestra los esfuerzos de ISABIAL en este sentido, aunque se tenga que seguir trabajando en este ámbito.</p>
7	<p><b>Revisión, actualización y desarrollo del Plan de Igualdad.</b> Implantar las acciones incluidas en el Plan de Igualdad de ISABIAL. Incluir medidas que faciliten la conciliación familiar. (P.ej.: Solicitud de teletrabajo). Trabajar en la consecución del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE). Fomentar el balance de género a todos los niveles del Instituto, con especial atención a los niveles de gestión y dirección, salvo en aquellos órganos en los que su composición está determinada por el cargo ocupada.</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2022 (Q5) 2024 (Q17)	<p><b>D: Obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa.</b></p> <p><b>KPI 7.2: La composición de los órganos de dirección y gestión cumple con los principios de igualdad de género con una proporción de al menos 60-40 entre ambos géneros.</b></p>	En progreso	<p>ISABIAL ha desarrollado en 2022 el Plan de Igualdad 2022-2026, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la implementación de acciones en contra de la discriminación por razón de sexo y la integración de la perspectiva de género en todos los niveles de la institución. La Comisión de Igualdad, constituida en 2019, pretende hacer cumplir este plan y difundir, promocionar e impulsar la igualdad de oportunidades entre su personal. No obstante, el Instituto sigue trabajando en la obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa.</p> <p>En cuanto a la composición de los <a href="#">órganos de dirección y gestión</a>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección ISABIAL: 4 hombres y 2 mujeres.</li> <li>- Junta de Gobierno: 4 hombres y 4 mujeres.</li> <li>- Dirección Técnica: 1 hombre.</li> <li>- Comisión de Investigación: 38 hombres y 21 mujeres.</li> </ul> <p>ISABIAL debe seguir trabajando en lograr la paridad en el caso de la Dirección del Instituto y de la Comisión de Investigación, ya que los integrantes de la Junta de Gobierno se eligen en función de su cargo.</p>

8	<p><b>Revisión y actualización del Plan de Integración de ISABIAL</b></p> <p>Desarrollar un plan de actuación de las áreas de investigación, en el que se definan los objetivos científicos de cada una de las áreas y los indicadores para evaluar su grado de cumplimiento. Definir mecanismos de cooperación entre los grupos de investigación.</p> <p>Elaborar un sistema de evaluación y seguimiento para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan.</p> <p>Realizar la clasificación del personal investigador de ISABIAL según la definición de categorías profesionales de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4).</p>	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	<p><b>D: Plan de Integración actualizado</b></p> <p><b>D: Clasificación del personal investigador de ISABIAL según las categorías de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4) realizada. 2022 (Q5)</b></p> <p><b>KPI 8.3: Al menos el 10% de los grupos son grupos emergentes.</b>  <b>2022 (Q5, Q6, Q7, Q8):</b> 52,27%  <b>2021 (Q3, Q4):</b> 51,16%</p> <p><b>KPI 8.4: Al menos el 15% de los IP serán investigadores de perfil R2 o R3 de la clasificación europea EURAXESS de Perfil Investigador 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8):</b> 15,38%  <b>2021 (Q3, Q4):</b> 6,45%</p> <p><b>KPI 8.5: Los investigadores de ISABIAL que son personal de Atención Primaria alcanzan, al menos, un porcentaje del 5% o un número de 30 investigadores 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8):</b> 17</p> <p><b>KPI 8.6: Los investigadores de ISABIAL que desarrollan investigación en cuidados de salud alcanzan, al menos, un porcentaje del 4% o un número de 25 investigadores 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8):</b> 57</p> <p><b>KPI 8.7: 100% de los perfiles de investigador representados en el Comité Científico Interno del Instituto.</b>  <b>2023 (Q9):</b> R1 (3); R2 (26); R3 (13); R4 (14)</p>	En progreso	<p>Actualmente, ISABIAL se encuentra pendiente de desarrollar un Plan de Integración, por lo que se debe seguir trabajando para la consecución de esta acción. Se prevé que este documento se encuentre disponible para el primer trimestre del año que viene (2024, Q13).</p> <p>Sin embargo, en 2022 se elaboró un documento de "Propuesta de Definición interna de categorías de personal investigador y personal de apoyo a la investigación para el Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante". En este documento se define la clasificación del personal investigador de ISABIAL basándose, entre otros, en las categorías profesionales de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4).</p> <p>ISABIAL trabaja en la integración de la participación de todos los perfiles de investigación y de la actividad del Instituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-% de grupos emergentes: 2021, 51,16%; 2022, 52,27%</li> <li>-% de IPs que son R2 o R3: 2021, 6,45%; 2022, 15,38%</li> <li>-% de investigadores de AP: 2022, 17</li> <li>- Número de investigadores en cuidados de salud: 2022, 57</li> <li>- Perfiles de investigadores representados en el Comité Científico Interno del Instituto: 2023, R1 (3); R2 (26); R3 (13); R4 (14)</li> </ul>
---	--	--------------------------------------	---	--	-------------	---

9	<p><b>Actualización del Plan de Calidad y Mejora.</b> Establecer sistemas de evaluación y valoración en todos los ámbitos del Instituto, incluyendo el personal investigador. (P.ej.: Implementar sistemas de evaluación propios del personal investigador).</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q8) 2023 (Q12) 2024 (Q16) 2025 (Q20)	<p><b>D: Plan de Calidad actualizado</b></p> <p><b>D: Sistema de evaluación del personal investigador implantado</b></p> <p><b>KPI 9.3: 100% de las no conformidades resueltas</b></p>	En progreso	ISABIAL está en proceso de actualización el Plan de Calidad del Instituto, con el fin de poder establecer sistemas de evaluación y valoración a todos los niveles, así como de procedimientos y herramientas específicas para la detección y resolución de reclamaciones y conflictos.
10	<p><b>Actualización del procedimiento normalizado de contratación.</b> Incorporar al procedimiento de contratación los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas publicadas de ISABIAL.</li> <li>- Publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran.</li> <li>- Inclusión de directrices relativas a la comunicación de aceptaciones/denegaciones de solicitudes (P. ej.: Publicación de listados codificados con la valoración de méritos de los distintos candidatos).</li> <li>- Inclusión de un auto check-in en las ofertas de empleo para los solicitantes.</li> <li>- Desarrollo de la política OTM-R.</li> </ul>	Laura Sánchez (Área de RR. HH)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	<p><b>D: Procedimiento de contratación aprobado e implantado. 2023 (Q9)</b></p> <p><b>KPI 10.2: Revisiones y evaluaciones realizadas del procedimiento de contratación.</b></p> <p><b>KPI 10.3: El 100% de los procesos de contratación se rigen por el procedimiento de contratación aprobado.</b></p>	En progreso	<p>En 2023, la Unidad de Recursos Humanos del Instituto elaboró un procedimiento normalizado de trabajo para la Gestión de la Contratación de ISABIAL, en el que se establecen las directrices para la contratación de personal temporal. Desde su implementación, todos los procesos de contratación se rigen por este procedimiento. Las distintas convocatorias de empleo son publicadas a través del portal de empleo de ISABIAL, figurando en todos los casos las condiciones de trabajo, funciones, requisitos para participar en la convocatoria y baremación de méritos, la comisión de evaluación designada para la valoración de las candidaturas y el proceso de selección. Asimismo, cabe destacar que, tras la resolución de la convocatoria, se publica un listado anonimizado de las candidaturas que hayan postulado con sus correspondientes puntuaciones, a modo de <i>feedback</i>.</p> <p>De este modo, se han realizado avances en línea con la política OTM-R, pero todavía resulta necesario seguir trabajando en la publicación de las ofertas en inglés y en el portal de EURAXESS y en la inclusión de las perspectivas de desarrollo profesional en las ofertas de empleo.</p>
11	<p><b>Desarrollo de una guía de formación para los miembros de la Comisión de Evaluación.</b> Desarrollar una guía que contenga directrices para los miembros de la Comisión de Evaluación referentes a la valoración de criterios cualitativos a tener en cuenta en la valoración de los candidatos. (P. ej.: estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos asistenciales, aspectos de movilidad, etc.). Incluir recomendaciones para la evaluación de competencias transversales de los candidatos. (P. ej.: comunicación, difusión de I+D+I, trabajo en equipo, uso de nuevas tecnologías, etc.)</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH.)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	<p><b>D: Guía de formación para miembros de Comisión de Evaluación aprobada</b></p> <p><b>KPI 11.2: El 100% de las Comisiones de Evaluación se han constituido teniendo en cuenta la Guía de Formación.</b></p>	En progreso	<p>El PNT de Gestión de Contratación ISABIAL elaborado en 2023, contiene información general que puede servir de ayuda en la descripción, instrucciones y procedimientos relacionados con el proceso de contratación, definiendo las condiciones técnicas generales para confeccionar los baremos de selección del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Requisitos generales</li> <li>- Requisitos necesarios</li> <li>- Baremación de méritos y fase de entrevista</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios de desempate entre las personas candidatas</li> <li>- Grado de discapacidad acreditado como requisito necesario y no como mérito</li> </ul> <p>Sin embargo, de cara a seguir progresando en línea con la política OTM-R, resulta necesario desarrollar una Guía de Formación para los miembros de la Comisión de Evaluación, que contenga directrices referentes a la valoración de criterios cualitativos a tener en cuenta en la evaluación de los candidatos, así como a la no penalización de las interrupciones en la carrera, la antigüedad o las titulaciones extranjeras.</p>	
12	<p><b>Revisión y actualización del Plan de Formación.</b> Incluir actividades de formación a los investigadores sobre competencias transversales de liderazgo en ciencia, comunicación con decisores, y difusión de la ciencia a la sociedad. Promover la realización de actividades de formación sobre participación y co-creación en investigación científica y otras formas de aumentar la participación en la investigación a la sociedad.</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH.)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6)	<p><b>D: Plan de Formación actualizado</b></p> <p><b>KPI 12.2: Número de actividades formativas dirigidas al personal investigador sobre comunicación científica a la sociedad. Se realizan al menos dos acciones anuales de formación sobre comunicación científica dirigida a la sociedad</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 0</b>  <b>2022 (Q5, Q6): 0</b>  <b>2023: 1</b></p> <p><b>KPI 12.3: Número de actividades formativas dirigidas al personal investigador sobre la participación y la co-creación científica. Al menos una vez al año se realizan actividades formación sobre la participación y la co-creación en investigación.</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 0</b>  <b>2022 (Q5, Q6): 0</b></p>	Extendido	<p>ISABIAL dispone de programas formativos anuales que incluyen actividades de formación en diversas áreas. No obstante, no se han incluido todavía actividades formativas sobre comunicación científica ni participación ciudadana en la investigación, por lo que se debe extender esta acción para desarrollar un Plan de Formación que sirva de marco para estos programas formativos e incluya actividades en estos ámbitos.</p> <p>Si bien es cierto que, durante los años 2021 y 2022, no se realizaron actividades sobre formación en comunicación científica a la sociedad, en 2023 tuvo lugar un curso de formación disponible a todo el personal del Instituto.</p>
13	<p><b>Mejora de la difusión de los servicios de apoyo a la investigación de ISABIAL.</b> Desarrollar un dossier de estructuras de apoyo a la investigación y servicios comunes en el que se incluya la normativa de utilización de estos servicios y las tarifas de estos, para que sean conocidas por el personal investigador.</p>	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2022 (Q7, Q8)	<p><b>D: Dossier de estructuras de apoyo a la investigación realizado. Inclusión en el Manual de Bienvenida de los investigadores.</b></p> <p><b>KPI 13.2: Publicación de las tarifas de los servicios</b></p>	Extendido	<p>El Instituto difunde todas las plataformas y servicios científicos que ofrece a través de su página web, donde se indican el equipamiento disponible, los servicios ofertados y las tarifas de cada uno.</p> <p>A pesar de ello, la acción no se da por completada, ya que no se ha</p>



				<p><b>de apoyo a la investigación en la página web.</b></p> <p><b>KPI 13.3: Se lleva a cabo una acción de difusión de estos servicios al menos una vez al año y en el 100% del personal de nueva incorporación.</b></p>		<p>desarrollado un dossier que recoja toda esta información ni se incluye en la actualización del Manual de Bienvenida, por lo que hay margen de mejora a la hora de difundirlo entre los investigadores y el nuevo personal.</p>
14	<p><b>Reconocimiento de la figura del Co-IP.</b> Impulsar el reconocimiento de la figura del Co-IP dentro de los distintos grupos de investigación que conforman ISABIAL con el objetivo de garantizar el relevo generacional y respetando el equilibrio de género, así como las directrices propuestas dentro del Plan de Igualdad del Instituto.</p>	<p>José Sánchez (Dirección)</p>	<p>2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)</p>	<p><b>KPI 14.1: Número de Co-IPs designados en ISABIAL</b></p>	<p>En progreso</p>	<p>No se ha designado todavía ningún Co-IP en el Instituto. No obstante, en línea con lo establecido dentro del Plan de Igualdad, se están realizando avances y progresos para el impulso de dicha figura dentro de los diversos grupos de investigación que integran ISABIAL, con la meta de asegurar la sucesión intergeneracional y promover el equilibrio de género.</p>
15	<p><b>Desarrollo de actividades que fomenten la movilidad del personal investigador.</b> Diseñar y promover convocatorias de ayudas intramurales para la realización de estancias y fomento de la movilidad del personal investigador.</p>	<p>José Sánchez (Dirección)</p>	<p>2022 (Q7, Q8) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)</p>	<p><b>KPI 15.1: Aprobación de ayudas intramurales para el fomento de la movilidad realizadas.</b> <b>2022 (Q7, Q8): 1</b> <b>2023 (Q9): 1</b></p>	<p>En progreso</p>	<p>En los años 2022 y 2023, desde ISABIAL se han lanzado dos convocatorias de carácter intramural, destinadas a la promoción de la movilidad del personal investigador, y la realización de estancias en centros de investigación, asistencia, y participación en congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">2022: IX Convocatoria de Ayudas para el Apoyo y Fomento de la Investigación de ISABIAL</a></li> <li>- <a href="#">2023: X Convocatoria de Ayudas para el Apoyo y Fomento de la Investigación de ISABIAL</a></li> </ul>
16	<p><b>Actualización del Plan de tutela a jóvenes investigadores.</b> Inclusión de acciones de tutela y orientación de los investigadores emergentes. (P.ej.: Realización de actividades organizadas anualmente como parte del Día de la Investigación Clínica). Elaborar un procedimiento para la mentorización de grupos emergentes y nóveles en ISABIAL. (P.ej.: Asignar un mentor a cada uno de los grupos emergentes). Definir indicadores para medir la evolución de los jóvenes investigadores. Fomento de la tutorización de estudiantes universitarios (P. ej.: Plan de mentorización).</p>	<p>Laura Sánchez (Área de RR.HH.)</p>	<p>2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)</p>	<p><b>D: Plan de tutela a jóvenes investigadores actualizado</b></p> <p><b>KPI 16.2: Acciones formativas dirigidas a investigadores emergentes realizadas.</b> <b>2023 (Q9): 0</b> <b>2022 (Q5): 1</b> <b>2021 (Q3, Q4): 1</b></p> <p><b>KPI 156.3: Satisfacción por encima del 80%</b></p>	<p>En progreso</p>	<p>ISABIAL está pendiente de actualizar su plan de tutela a jóvenes investigadores, que establezca actuaciones de apoyo a este tipo de profesionales y defina la figura del tutor de investigadores nóveles, que pueda ejercer de supervisor y referencia a dichos perfiles. No obstante, cabe destacar la realización de actividades de formación destinadas a los investigadores nóveles, tales como (2021, 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de Recursos de Crisis en el área de Urgencias, mediante Simulación Clínica (R1)</li> <li>- Formación de recursos en crisis para R1s - SIMIA.</li> </ul>

17	<p><b>Coautoría.</b> Desarrollo de acciones para fomentar la representatividad del personal investigador en las actividades y resultados de investigación de ISABIAL. Incluir en las memorias científicas las coautorías del personal investigador con especial atención a los miembros de la Universidad, Atención Primaria y Enfermería. (P.ej.: Difusión de proyectos de investigación conjuntos entre los distintos miembros en el "Día de la Investigación Clínica de ISABIAL").</p>	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2021 (Q4) 2022 (Q5, Q8) 2023 (Q9, Q12) 2024 (Q13, Q16) 2025 (Q17, Q20)	<p>- <b>KPI 17.1: Número de actividades de fomento de la coautoría realizadas. Al menos se realiza una acción al año.</b>  <b>2023 (Q9): 2</b>  <b>2022 (Q5): 3</b>  <b>2021 (Q3, Q4): 3</b></p>	En progreso	<p>Desde ISABIAL se promocionan diversas acciones para fomentar la representación del personal investigador en las actividades y los resultados de investigación del Instituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se comprueba la correcta utilización de la filiación de ISABIAL en los diferentes departamentos, de manera trimestral.</li> <li>- Se fomenta la publicación de resultados de investigación, a través de las convocatorias intramurales de ISABIAL: VIII Convocatoria ISABIAL 2021, IX Convocatoria ISABIAL 2022 y X Convocatoria ISABIAL 2023.</li> <li>- Se difunde y se fomenta el reconocimiento de los trabajos de investigación desarrollados por los profesionales de la institución, en diferentes jornadas organizadas por ISABIAL: I y V Día de la Investigación Clínica del Departamento de Salud de Alicante – Hospital General (2021 y 2022); y el VI y VII Encuentro de Investigadores (ISABIAL) (2021 y 2022).</li> </ul>
18	<p><b>Participación del personal investigador en la Comisión de Investigación /Comité Científico Interno.</b> Valorar la representación de todos los perfiles de investigadores en la Comisión de Investigación. (P. ej.: Participación de investigadores R1, R2, R3 y R4). Mejorar la difusión de las decisiones tomadas por los órganos decisorios.</p>	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	<p><b>KPI 18.1: 100% del personal investigador representado en la Comisión de Investigación</b>  <b>2023 (Q9): R1 (3); R2 (26); R3 (13); R4 (14)</b></p> <p><b>KPI 18.2: Número de acciones de difusión sobre las decisiones tomadas por los órganos decisorios</b>  <b>2022 (Q5): 2</b></p>	En progreso	<p>ISABIAL se encuentra comprometido con la promoción de la participación de los investigadores en el proceso de toma de decisiones de la institución. En este sentido, cabe destacar que la Comisión de Investigación, está compuesta por una gran cantidad de miembros con el fin de hacerla ampliamente participativa, e integrada por todos los tipos de perfiles investigadores (2023, R1 (3); R2 (26); R3 (13); R4 (14)). Además, en los boletines y los <i>newsletters</i> publicados se realiza difusión sobre las decisiones tomadas por los órganos de gobierno (2 <i>newsletters</i> en 2022).</p>
19	<p><b>Adhesión al Convenio de la Administración de la Generalitat Valenciana.</b> Iniciar los trámites para la adhesión al Convenio del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana.</p>	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6)	<p><b>KPI 19.1: Adhesión de ISABIAL al Convenio de la Administración de la Generalitat Valenciana.</b></p>	Extendido	<p>El Convenio Colectivo de las Fundaciones Públicas e Institutos de Investigación Sanitaria de la Comunidad Valenciana no ha sido aprobado todavía, por lo que es necesario extender esta acción, pero cabe destacar que el acuerdo se encuentra en la última fase de aprobación, pendiente de la resolución por parte de la Dirección General de Presupuestos, previo informe de la Dirección General de Investigación e Innovación, los órganos regionales encargados de su tramitación.</p>



20	<p><b>Proporcionar un entorno de trabajo favorable para el personal internacional.</b> Fomento de acciones que promuevan la atracción y retención de talento internacional Traducción de aquellos documentos internos relevantes requeridos para la práctica habitual investigadora, que permitan ayudar y asesorar a investigadores extranjeros, como por ejemplo el Manual de Bienvenida. Traducir la página web de ISABIAL al inglés. Fomentar la publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran, alineado con la política OTM-R.</p>	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	<p><b>KPI 20.1: Número de personal investigador contratado internacional. 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8): 4</b></p> <p><b>KPI 20.2: Número de documentos relevantes traducidos al inglés.</b></p>	En progreso	<p>Actualmente, en el Instituto trabajan 4 personas de procedencia extranjera. Aunque la pestaña de la HRS4R de la página web de ISABIAL está traducida al inglés, es necesario seguir trabajando para traducir toda la página, además de aquella documentación relevante del Instituto, con el fin de favorecer la comprensión al personal internacional. Asimismo, el Instituto debe seguir trabajando en la publicación de ofertas de empleo en EURAXESS para la atracción de talento extranjero.</p>
21	<p><b>NUEVA: Desarrollar un Plan de Comunicación que permita fomentar la visibilidad del Instituto y divulgar su actividad de investigación a la sociedad.</b></p>	Jose Antonio Mas (Comunicación)	2024 (Q13)	<p><b>D: Plan de Comunicación desarrollado y aprobado.</b></p>	NUEVA	<p>ISABIAL debe seguir aumentando la visibilidad de su actividad y la divulgación de sus resultados de investigación, en cumplimiento de su responsabilidad social como entidad investigadora, por lo que se hace necesario desarrollar un Plan de Comunicación que estructure todas estas actuaciones. Para el desarrollo de la evaluación intermedia, ISABIAL llevó a cabo una encuesta entre su personal, con el fin de conseguir un proceso participativo y recabar la opinión de sus profesionales, en la que, se señaló como prioritaria la acción de elaborar un Plan de Comunicación institucional.</p>
22	<p><b>NUEVA: Elaborar un Código de Buenas Prácticas de Investigación en línea con el Código de Conducta Europeo ALLEA, que recoja los principios éticos a los que deben adherirse los investigadores y sus derechos y deberes en materia de propiedad industrial e intelectual.</b></p>	Ana Tobarra (Calidad)	2024 (Q13, Q14)	<p><b>D: Código de Buenas Prácticas de Investigación desarrollado y aprobado.</b></p> <p><b>KPI 22.1: Número de acciones de difusión anuales del Código de Buenas Prácticas de Investigación</b></p>	NUEVA	<p>ISABIAL ha detectado como área de mejora el desarrollo de un Código de Buenas Prácticas de Investigación que permita definir y difundir entre sus investigadores los principios éticos que deben respetar en el cumplimiento de sus obligaciones. Para el desarrollo de la evaluación intermedia, ISABIAL llevó a cabo una encuesta entre su personal, con el fin de conseguir un proceso participativo y recabar la opinión de sus profesionales, en la que, se señaló como prioritaria la acción de desarrollar un Código de Buenas Prácticas de Investigación propio del Instituto.</p>

23	<p><b>NUEVA: Actualizar el PNT Gestión de contratación, con el fin de fomentar su alineamiento con los principios OTM-R, incluyendo la mención explícita de que no se penalizarán:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs.</li> <li>La fecha de obtención de las titulaciones (antigüedad).</li> <li>Las titulaciones extranjeras o consideradas no oficiales.</li> </ul>	Mayvic Valencia (RR.HH.)	2024 (Q13, Q14)	<b>D: PNT Gestión de contratación actualizado.</b>	NUEVA	Aunque ISABIAL ha implementado un proceso de selección y contratación alineado con los principios de la OTM-R, se había identificado aún áreas de mejora que requerían de una actualización del procedimiento de contratación del Instituto, entre ellas explicitar la no penalización de las interrupciones en la carrera profesional, la antigüedad de las titulaciones o las titulaciones extranjeras.
24	<p><b>NUEVA: Desarrollar un Plan de Formación marco que sirva de base para la elaboración de los programas formativos anuales, estableciendo la necesidad de desarrollar encuestas para la detección de necesidades entre el personal e incluir actividades para la formación del personal de gestión.</b></p>	Mayvic Valencia (RR.HH.)	2024 (Q13, Q14, Q15)	<p><b>D: Plan de Formación marco desarrollado y aprobado.</b></p> <p><b>KPI 24.1: Número de encuestas para la detección de necesidades formativas desarrolladas anualmente.</b></p> <p><b>KPI 24.2: Número de actividades formativas anuales con participación del personal de gestión.</b></p>	NUEVA	ISABIAL desarrolla anualmente un programa formativo para su personal de investigación, pero se hace necesario elaborar un programa marco que estructure todas estas actividades y contemple también la formación de otro tipo de perfiles de profesionales, aparte de los investigadores.
25	<p><b>NUEVA: Promover la difusión de los avances de ISABIAL relacionados con la HRS4R entre el personal del Instituto para fomentar su implicación en el proceso.</b></p>	Jose Antonio Mas (Comunicación)	Q13-Q20	<p><b>KPI 25.1: Número de acciones de difusión y divulgación relacionados con los logros y los avances relacionados con la HRS4R.</b></p>	NUEVA	Durante la autoevaluación desarrollada por ISABIAL, se detectó margen de mejora en el conocimiento de la HRS4R por parte de sus profesionales y en su implicación en el proceso, por lo que se hace imprescindible plantear acciones que permitan divulgarla entre el personal y fomentar su involucración.
26	<p><b>NUEVA: Establecer un repositorio de información de ISABIAL, donde el personal de investigación del Instituto pueda publicar sus datos de forma abierta y accesible.</b></p>	Alberto Garcia (Unidad de datos)	2024 (Q13, Q14)	<p><b>D: Desarrollo e implementación de un repositorio público de información de ISABIAL</b></p>	NUEVA	ISABIAL se propone la creación de un repositorio propio de información, con el fin de seguir avanzando en la publicación en abierto de datos de investigación. Este repositorio permitirá a los investigadores del Instituto subir los datos brutos de sus resultados de investigación, de manera abierta, pública y segura. Con esta iniciativa, busca contribuir al acceso abierto en toda la Comunidad Valenciana.

The extended version of the reviewed HR Strategy for your organisation for the next 3 years, including the OTM-R policy must be published on your organisation's website. Please provide the link to the dedicated webpage(s) on your organisation's web site\*:

URL: <https://isabial.es/hrs4r/>

### Comments on the implementation of the OTM-R principles

ISABIAL cuenta con un procedimiento estandarizado de gestión de contratación de personal que define la descripción, instrucciones y procedimientos a seguir cuando surge la necesidad de contratación de personal. Las convocatorias de empleo se publican en la página web de ISABIAL con una duración mínima de 14 días naturales, especificando la fecha de apertura y la fecha de cierre de solicitudes. Las ofertas publicadas incluyen la descripción del puesto, las funciones a desempeñar, los requisitos para participar en la convocatoria (titulación, experiencia, idiomas), los méritos laborales que se tendrán en cuenta (experiencia profesional, formación, habilidades y actitudes generales), así como la valoración de estos méritos y la puntuación de la fase de entrevista.

La selección de las candidaturas a las ofertas de personal investigador y personal directivo y colaborador en tareas de investigación que se publican en el Instituto, se realiza por una Comisión Evaluadora designada para cada convocatoria. Para la evaluación de las candidaturas se tendrán en cuenta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad, valorando la documentación aportada en la solicitud y tomando la decisión final en base a los criterios de adecuación del perfil a la convocatoria. Cabe destacar que, tras la resolución de la convocatoria, se publica un listado anonimizado de las candidaturas que hayan postulado con sus correspondientes puntuaciones, lo que contribuye a aportar *feedback*.

A continuación, se describen las acciones relacionadas con la implementación de la política OTM-R de ISABIAL que se mantienen en el plan de acción revisado para lograr su cumplimiento en los próximos 36 meses, así como la acción nueva que se ha incluido:

1. OTM-R (1;2;3;5;6;7;9;10;12;13;16;17;18;19;21;23). Acción 10 (EN PROGRESO): Actualización del procedimiento estándar de contratación.

- Incorporación de las condiciones laborales y posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas publicadas por ISABIAL.
- Publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que lo requieran.
- Inclusión de lineamientos en materia de comunicación de aceptaciones/denegaciones de solicitudes (ej: Publicación de listas codificadas con la evaluación de los méritos de los diferentes candidatos).
- Inclusión de un *self check-in* en las ofertas de trabajo de los solicitantes.
- Desarrollo de la política OTM-R.

2. OTM-R (3;16;19). Acción 11 (EN PROGRESO): Elaboración de una guía de capacitación para los miembros de la Comisión Evaluadora.

- Desarrollar una guía que contenga lineamientos para los miembros del Comité Evaluador respecto de la evaluación de criterios cualitativos a tener en cuenta en la evaluación de los candidatos. (Ej: estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos de atención, aspectos de movilidad, etc.).
- Incluir recomendaciones para la evaluación de competencias transversales de los candidatos. (Ej: comunicación, difusión de la I+D+I, trabajo en equipo, uso de nuevas tecnologías, etc.).

3. OTM-R (6;7;13). Acción 20 (EN PROGRESO): Proporcionar un ambiente de trabajo favorable para el personal internacional.

- Traducción de aquellos documentos internos relevantes y necesarios para la práctica habitual de la investigación, que permitan ayudar y asesorar a los investigadores extranjeros, como por ejemplo el Manual de Bienvenida.
- Fomentar la publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran, en línea con la política OTM-R.

4. OTM-R (19). Acción 23 (NUEVA): Actualizar el PNT Gestión de contratación, con el fin de fomentar su alineamiento con los principios OTM-R, incluyendo la mención explícita de que no se penalizará:

- Las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs.
- La fecha de obtención de las titulaciones (antigüedad).
- Las titulaciones extranjeras o consideradas no oficiales.

Ideally, the extended version of the reviewed OTM-R policy and actions should be published on your organisation's website.  
Please provide the web link to the OTM-R dedicated webpage(s) if it is different than the one where the reviewed HR Strategy is located.

**URL:** <https://isabial.es/hrs4r/>

## 4. Implementation

### General overview of the expected overall implementation process of the action plan:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de ISABIAL (HRS4R) fue impulsada por la Dirección Científica y la Dirección Gerencia del Instituto. Se creó un Comité Directivo/Grupo de Trabajo formado por distintos representantes de los perfiles que conforman ISABIAL para garantizar la implementación de la Estrategia HRS4R: la Dirección de Gestión, la Dirección y Subdirección Científica, la Dirección Técnica, representantes de las áreas de Recursos Humanos, Calidad, Administración, Comunicación, Innovación, Proyectos, EE.CC. y de todos los perfiles investigadores (R1-R4).

De este modo, los miembros de este Comité Directivo/Grupo de Trabajo, **se encargan de implementar y dar seguimiento a las diferentes acciones** incluidas en el Plan de Acción que se encuentren dentro de su área de responsabilidad en el Instituto. Los diversos responsables se encargan de recopilar los datos de los indicadores que son compartidos al resto del equipo en reuniones de trabajo bianuales, con el fin de monitorizar los avances en la implementación de la estrategia, así como identificar las desviaciones y establecer acciones de mejora.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist, which you will need to describe in detail:

### How have you prepared for the internal review?

La revisión interna se ha desarrollado a partir del **seguimiento del Plan de Acción** y de la **revisión interna** llevada a cabo por el Instituto para afrontar esta fase de evaluación intermedia, incluyendo la revisión de las recomendaciones de los evaluadores del Informe de Consenso.

Durante estos dos años desde la consecución de la acreditación, el Comité Directivo/Grupo de Trabajo se ha reunido presencialmente y mantenido contacto directo por vía telemática para asegurar el seguimiento de las acciones establecidas en el Plan y su implementación. Este seguimiento ha permitido identificar oportunidades de mejora a tener en cuenta para el desarrollo de la revisión interna y del Plan de Acción Revisado.

A la hora de desarrollar esta autoevaluación, con el fin de **favorecer la participación de los investigadores y de todo el personal de ISABIAL** en el proceso y poder **identificar las necesidades actuales del Instituto**, **se ha llevado a cabo una encuesta** que ha permitido recabar la opinión de los profesionales del centro. La encuesta ha obtenido un total de 87 respuestas, de las cuales 50 estaban completas.

Por último, durante esta revisión interna se ha otorgado especial consideración a las **recomendaciones incluidas en el informe de consenso** desarrollado por los evaluadores en el momento de conseguir la acreditación, con el fin de abordar las áreas de mejora principales de ISABIAL en esta nueva fase.

### How have you involved the research community, your main stakeholders, in the implementation process?

ISABIAL busca alcanzar el máximo grado de participación en la implementación de la HRS4R. Por ello, el Comité Directivo/Grupo de Trabajo HRS4R incluye representantes de las diferentes áreas del Instituto, así como personal investigador de las diferentes categorías.

A pesar de esta amplia representación de los distintos perfiles del Instituto en el Comité Directivo/Grupo de Trabajo, ISABIAL ha detectado margen de mejora a la hora de implicar a todos los profesionales en el proceso de la HRS4R, por lo que en el Plan de Acción Revisado se plantea una nueva acción para dar difusión a los avances en la HRS4R y conseguir una mayor implicación de todo el personal del Instituto.

Finalmente, el grupo de trabajo tendrá en cuenta los diferentes comentarios y áreas de mejora que sean propuestas por el personal de ISABIAL. Estos comentarios y propuestas serán evaluados por el grupo de trabajo HRS4R en sus dos reuniones anuales.

**Do you have an implementation committee and/or steering group regularly overseeing progress?**

La implementación y el seguimiento de las diferentes acciones incluidas en el Plan de Acción es realizado por los responsables del Comité Directivo/Grupo de Trabajo de la HRS4R. Como se ha comentado, cada responsable se encarga de realizar un análisis del grado de implantación de las medidas en su ámbito mediante la medición de los indicadores definidos.

Se celebran **dos reuniones anuales** del Comité Directivo/Grupo de Trabajo, con el fin de compartir el seguimiento realizado por los responsables y revisar los objetivos establecidos para evaluar el grado de implementación de cada acción. En base a este análisis, en estas reuniones se discuten actuaciones de mejora con el objetivo de corregir las deficiencias detectadas.

El Comité Directivo/Grupo de Trabajo cuenta con una composición adecuada para **garantizar sus capacidades operativas y ejecutivas** en el cumplimiento de sus funciones:

- Elena Bertomeu González, Directora Gerente.
- Dirección Científica (actualmente vacante).
- Cristina Alenda González, Subdirectora Científica.
- Andreu Campos Candel, Director Técnico.
- Carles Blasco Peris, Técnico de Proyectos.
- Carmina Díaz Marín, Representante de Órganos de Consulta.
- Mayvic Valencia Zulueta, Coordinadora de RR.HH. y Formación.
- Sergio Jávega Candel, Administrativo de RR.HH.
- Jose Antonio Más Cayuelas, Comunicación.
- Alexandra Muñoz Ambit, Coordinadora de EE.CC.
- Carla Ordiñana Gil, Técnico de Innovación.
- Ana Tobarra López, Técnico de Calidad.
- Yoel Genaro Montoyo Pujol, Investigador R1.
- María Paz Ventero Martín, Investigador R2.
- José Manuel González Navajas, Investigador R3.
- Rocío Pérez González, Investigador R3.
- Jesús Rodríguez Marín, Investigador Emérito R4.

**Is there any alignment of organisational policies with the HRS4R? For example, is the HRS4R recognized in the organisation's research strategy, overarching HR policy?**

El Comité Directivo/Grupo de Trabajo encargado del proceso HRS4R ha sido seleccionado y respaldado por la Dirección Científica y la Dirección de Gestión de ISABIAL. Ambas autoridades han participado activamente en todas las etapas del proceso, **asegurando la coherencia de las políticas institucionales** en la formulación de la estrategia HRS4R y en su ejecución.

Como se ha mencionado anteriormente, la institución ha establecido sus objetivos estratégicos para los próximos años en su Plan Estratégico 2021-2025, de forma alineada con los objetivos marcados en la HRS4R. De este modo, se incluyen objetivos y líneas estratégicas para fomentar un entorno adecuado para el desarrollo de la actividad investigadora, la incorporación de talento, el reconocimiento profesional y el desarrollo de competencias, para asegurar unas infraestructuras y condiciones de trabajo adecuadas para los investigadores, fomentar la ciencia abierta y la participación ciudadana, etc. Como consecuencia de esto, los KPIs definidos en el Plan de Acción Mejorado de la HRS4R son equivalentes en muchos casos a los indicadores establecidos en el Plan Estratégico, lo que **garantiza el alineamiento de la HRS4R con la estrategia general de ISABIAL**.

### How has your organisation ensured that the proposed actions would be also implemented?

El Comité Directivo/Grupo de Trabajo creado está integrado por **representantes de las diferentes áreas de gestión del Instituto** involucradas en el desarrollo e implementación de la Estrategia de Recursos Humanos, así como **representantes de los investigadores**, lo que proporciona una representación holística de los perfiles del Instituto que facilita la implementación y seguimiento de las acciones y la detección de desviaciones. En este sentido, cabe destacar la presencia de la Dirección de ISABIAL en el equipo lo que garantiza el apoyo institucional a la HRS4R.

Asimismo, esta implementación de las acciones se ve favorecida debido al **alineamiento mencionado de la HRS4R con la estrategia general del Instituto**, que permite que muchos de los KPIs establecidos sean equivalentes.

Para cada actuación se ha establecido un **responsable** dentro del Comité Directivo/Grupo de Trabajo, así como un **cronograma de implementación** que permite llevar a cabo un seguimiento detallado. Como se ha comentado anteriormente, los responsables se encargan de la medición de los indicadores y los avances son compartidos en las reuniones de seguimiento bianuales. De estas reuniones se elaborará un informe de seguimiento para monitorizar el desarrollo de las acciones.

### How are you monitoring progress (timeline)?

ISABIAL cuenta con las siguientes herramientas para la adecuada monitorización de las acciones:

- KPIs y entregables asociados a cada acción que fijan unos parámetros para el seguimiento.
- Cronograma de implementación asociado a cada acción para garantizar un seguimiento en el tiempo.
- Responsables asignados a cada acción que se encargan de la implementación de las acciones y de la medición de los indicadores.
- Reuniones bianuales del Comité Directivo/Grupo de Trabajo para el seguimiento de las acciones. Durante estas reuniones se revisan los datos recopilados por los responsables de las acciones, así como los objetivos y los cronogramas establecidos para evaluar el grado de avance de cada una de las acciones.

### How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?

Como se ha comentado anteriormente, los diferentes responsables de las acciones a implementar el Plan de Acción Revisado se encargarán de realizar un seguimiento de las medidas, midiendo los indicadores establecidos para cada una. Anualmente se realizarán dos reuniones de trabajo del Comité Directivo/Grupo de Trabajo, donde se discutirá el grado de avance en la implementación del Plan de Acción Revisado y se propondrán acciones de mejora en caso de ser necesario.

En base a las conclusiones de estas reuniones, se desarrollará un informe que permitirá monitorizar el desarrollo de las acciones.

### How do you expect to prepare for the external review?

El Comité Directivo/Grupo de Trabajo llevará a cabo una nueva autoevaluación de la implementación de la HRS4R tras agotar el cronograma establecido en el presente Plan de Acción Revisado. Esta autoevaluación incluirá una nueva valoración de las fortalezas y debilidades de ISABIAL en cuanto a los cuatro bloques de la C&C, así como una revisión exhaustiva de las recomendaciones emitidas por el comité evaluador de la HRS4R. En base a esta autoevaluación y al seguimiento que se haya realizado del Plan de Acción, se propondrán nuevas actuaciones para solventar las desviaciones detectadas y se presentará al comité evaluador.