

TEMPLATE 1 – GAP ANALYSIS - PROCESS

Case number: 2021ES623552

Name Organisation under review: **INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE ALICANTE (ISABIAL)**

Organisation's contact details: Mayvic Valencia Zulueta (Human Resources Area). Hospital General Universitario de Alicante. Edificio Gris. Diagnostic center (5th floor). Avda/ Pintor Baeza, 12. Alicante, CP 03010.

SUBMISSION DATE: April 9th, 2021

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: March 12th, 2021

PROCESS

The HRS4R process must engage all management departments directly or indirectly responsible for researchers' HR-issues. ¹ These will typically include the Vice-Rector for Research, the Head of Personnel, and other administrative staff members. In addition, the HRS4R strategy must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4², as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for implementing the process.

Please provide the name, the position and the management line/ department of the persons who are directly or indirectly engaged in the HRS4R process in your organisation:

Name	Position	Management line/ Department
D. José Sánchez Payá	Director General / Director Científico	Dirección General
D ^a . Elena Bertomeu González	Directora de Gestión	Dirección de Gestión
D ^a . Laura Sánchez Serrano	Recursos Humanos	Dirección de Gestión. Económico, RRHH y Jurídico
D ^a . Mayvic Valencia Zulueta	Recursos Humanos	Área de Gestión. Económico, RRHH y Jurídico
D ^a . Carla Ordiñana Gil	Responsable de Innovación	Dirección de Gestión. Acreditación, Innovación y Calidad.
D. Carles Blasco Peris	Responsable de Proyectos	Dirección de Gestión. Proyectos

Name	Position	Management line/ Department
D ^a . Carmina Díaz Marín	Representante órganos de consulta	Hospital de Alicante - ISABIAL
D ^a . Alexandra Muñoz Ambit	Responsable Unidad Ensayos Clínicos	Área de Soporte Científico y Técnico.
D. Yoel Genaro Montoyo Pujol	Investigador - R1	ISABIAL
D ^a . M ^a Paz Ventero Martín	Investigador - R2	ISABIAL
D ^a Karina Cárdenas Jaén	Investigador - R3	ISABIAL
D. José Manuel González Navajas	Investigador - R4	ISABIAL
D. Jesús Rodríguez Marín	Investigador emérito - R4	ISABIAL

Your organisation must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4³, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process.

The term 'Human Resources' is used in the largest possible sense, to include all researchers (Frascati definition: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002) disregarding the profile, career level, type of contract etc. etc.

For a description of R1-R4, see

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Provide information on how the above groups were involved in the GAP-analysis:

*Stakeholder group	*Consultation format	Outcomes
Comité Asesor y Grupo de Trabajo.	Reuniones presenciales	<p>El Comité Asesor está integrado por representantes de los distintos departamentos del Instituto involucrados en los temas de recursos humanos de los investigadores (Responsable de RR.HH, Gestor de Proyectos, Gestor de Innovación, Director de Gestión / Director Científico, y representantes de los distintos colectivos de investigadores – R4, R3, R2 y R1).</p> <p>Se estableció que este comité asesor habilitado para la implementación de las acciones a desarrollar para conseguir el sello de recursos humanos actuara también como grupo de trabajo, donde cada responsable se encargó de revisar y analizar la situación</p>

		<p>previa de su área sobre el cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R, recibiendo feedback de todo el personal investigador de ISABIAL mediante la encuesta realizada.</p> <p>El grupo de trabajo realizó un análisis de los 40 principios del C&C y la política OTM-R para evaluar el grado de cumplimiento general de ISABIAL. Gracias a este análisis realizado, se detectaron las principales áreas de mejora, que se detallaron en un primer informe.</p>
Comité Asesor y Grupo de Trabajo	Reunión telemática y correo electrónico	<p>Se llevaron a cabo también reuniones telemáticas de los miembros del grupo de trabajo y se mantuvo contacto entre ellos mediante correo electrónico con el objetivo de coordinar las acciones a desarrollar para la implementación de la estrategia HRS4R en ISABIAL.</p> <p>Tras el primer análisis gap realizado sobre la situación actual de ISABIAL respecto a los 40 principios del C&C y la política OTM-R, se han mantenido comunicaciones entre los integrantes del grupo de trabajo, para plantear acciones de mejora en aquellas áreas identificadas, evaluando los distintos aspectos relacionados tanto con ámbitos de gestión como de investigación, que tienen relación directa e indirecta con los objetivos de la estrategia HRS4R de ISABIAL.</p> <p>Las distintas acciones planteadas por el grupo de trabajo se detallaron en un informe que sirvió para plantear el plan de acción final incluido en la estrategia HRS4R de ISABIAL.</p>
Personal de ISABIAL	Encuesta online	<p>Con el objetivo de hacer partícipe a todo el personal investigador de ISABIAL, además de los cuatro perfiles investigadores incluidos en el grupo de trabajo, se ha realizado una encuesta para la elaboración de la Estrategia de Recursos Humanos de ISABIAL. Esta encuesta online fue dirigida a todo el personal de ISABIAL, de forma que pudiesen dar su opinión sobre los distintos puntos incluidos en la estrategia y sobre la política actual de recursos humanos del Instituto.</p> <p>La encuesta fue enviada a todo el personal de ISABIAL, que actualmente es de 536 personas adscritas. Se enviaron recordatorios periódicos (cada 15 días durante el tiempo que estuvo abierta, que fue de 21 de diciembre de 2020 a 31 de enero de 2021).</p> <p>La encuesta recogía en una primera sección datos relacionados con los distintos perfiles de los investigadores: género, edad,</p>

nacionalidad, categoría profesional, área de investigación, entidad contratante, temporalidad del contrato, dedicación y tiempo en la posición actual. De esta forma se han podido analizar las necesidades de todos los perfiles que forman parte de ISABIAL.

En las siguientes secciones de la encuesta se preguntaba sobre las opiniones del personal sobre los 40 principios del C&C y la política OTM-R, dejando opción también para que pudiesen comentar aquellas áreas de mejora que considerasen.

Los resultados y aportaciones realizadas por el personal investigador se han tenido en cuenta para la elaboración de la estrategia de recursos humanos de ISABIAL.

Se obtuvieron un total de 114 respuestas a la encuesta sobre el total de 536 personas adscritas a ISABIAL, lo que supone un 21,27%. De estas 114 respuestas, 54 estaban incompletas y 60 estaban completas. Los resultados generales obtenidos de las 60 respuestas completas fueron los siguientes:

- Género

HOMBRE	MUJER	NS/NC
29	30	1
48,33%	50,00%	1,67%

- Edad

<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>64	NS/NC
1	2	9	10	16	18	3	1
1,67%	3,33%	15,00%	16,67%	26,66%	30,00%	5,00%	1,67%

- Categoría profesional

LÍDER DE GRUPO (R4)	INVESTIGADOR/A SENIOR (R3)	INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL (R2)	INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL (R1)	TÉCNICO DE LABORATORIO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO O DE GESTIÓN	OTROS
19	8	5	5	3	7	13
31,67%	13,33%	8,33%	8,33%	5,00%	11,67%	21,67%

Tal y como se observa, la representación de género ha sido adecuada y los distintos perfiles de investigadores han participado en la encuesta, con porcentajes similares de participación, siendo el

		personal investigador R4 el que mayor número de respuestas ha aportado, con un 31,67%.
--	--	--

Please describe how was appointed the Committee overseeing the process:

La implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de ISABIAL ha sido impulsada por parte de la Dirección General de ISABIAL. El Comité Asesor configurado para trabajar en la estrategia por parte de la Dirección de ISABIAL ha actuado también como grupo de trabajo y está compuesto por representantes de las distintas áreas de ISABIAL que tienen implicación directa con el Desarrollo de la Estrategia HRS4R (Dirección Científica, Dirección de Gestión, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Innovación, Unidad de Gestión de Proyectos, Unidad de Ensayos Clínicos, Representante de Órganos de Consulta y Representantes de Investigadores de nivel R1, R2, R3 y R4).

Please describe how was appointed the Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process:

La Estrategia HRS4R de ISABIAL ha sido coordinada por parte del Grupo de Trabajo HRS4R, liderado por la Dirección General de ISABIAL, que ha actuado también como Comité Asesor. Cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, se encargó de revisar la situación previa de su área sobre el nivel de cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R, recibiendo además feedback del personal investigador adscrito a ISABIAL a través de una encuesta online realizada.

El Grupo de Trabajo HRS4R de ISABIAL está compuesto por representantes de las áreas de ISABIAL que tienen relación con la implantación de la Estrategia HRS4R, siendo coordinados por el Director General y Director Científico del Instituto. José Sánchez Payá. También forman parte del equipo Elena Bertomeu como Directora de Gestión y Mayvic Valencia y Laura Sánchez del área de RR.HH., todos ellos con capacidad ejecutiva en la toma de decisiones, se encargarán de supervisar el progreso y apoyarán a los integrantes del Grupo de Trabajo en el desarrollo de las acciones previstas. El grupo de trabajo está compuesto por: D. José Sánchez – Director Científico y Director General, D^a Elena Bertomeu – Dirección de Gestión, D^a Laura Sánchez y D^a Mayvic Valencia – Área de Recursos Humanos, D^a. Carla Ordiñana – Área de Innovación, D. Carles Blasco – Área de Proyectos, D^a Carmina Díaz-Representante de Órganos de Consulta, D^a. Alexandra Muñoz – Unidad de Ensayos Clínicos, D. Yoel Genaro – Investigador R1, D^a. M^a Paz Ventero – Investigador R2, D^a. Karina Cárdenas – Investigador R3, D. José Manuel González – Investigador R4 y D. Jesús Rodríguez – Investigador Emérito R4).