

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

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

GAP ANALYSIS

The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation's GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter's implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation.

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers: GAP analysis overview

<p>Status: to what extent does this organisation meet the following principles?</p>	<p>Implementation: ++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented</p>	<p>In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual "gap" between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation</p>	<p>Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:</p>
---	--	---	---

Ethical and Professional Aspects

<p>1. Research freedom</p>	<p>+/-</p>	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 que tiene como objetivo principal guiar las actuaciones del Instituto y definir los objetivos, líneas científicas comunes, recursos y actuaciones necesarias para orientar el desarrollo de las áreas de investigación prioritarias del Instituto.</p> <p>La supervisión y el control de los proyectos que se realicen en el Instituto es competencia de los Comités correspondientes en función de la naturaleza del estudio, de la institución a la que pertenece el investigador principal y del centro implicado en la investigación (Comisión de Investigación/Comité Científico Interno, Comité Científico Externo, Comité de Ética de Investigación con medicamentos (CEIm) que actúa la veces de Comité de Ética para la Investigación (CEI), y acceso al Comité de Experimentación Animal (CEBA) de la Universidad). La estructura de gestión de ISABIAL cuenta con un Área de Innovación y un Comité de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Manual de Bienvenida para investigadores, incluyendo los principios básicos de la libertad de investigación en el Instituto.
----------------------------	------------	---	---

		<p>Innovación, que facilita la transferencia de conocimiento y tecnología al sector productivo, con el apoyo de las entidades representadas en el Instituto.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Grupo de Evaluación en el seno de la Comisión de Investigación. Su finalidad es evaluar las iniciativas y colaboraciones en I+D+i llevadas a cabo en el ámbito del Instituto y elevar una recomendación a la Comisión de Investigación.</p> <p>Los investigadores del ISABIAL tienen libertad para plantear sus propios proyectos y líneas de investigación respetando en todo caso las limitaciones de carácter legal y presupuestario que le son de aplicación por su pertenencia al sector público de la Generalitat Valenciana.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas accesible a todo el personal del instituto, cuyo objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p> <p>El 87,5% de los participantes de la encuesta consideran que el personal investigador tiene libertad para llevar a cabo sus tareas de investigación y promover nuevos proyectos y metodologías de trabajo.</p>	
2. Ethical principles	+/-	<p>ISABIAL publica y actualiza anualmente, las áreas de investigación prioritarias del Instituto, indicando la composición de grupos de investigación de cada una, así como la persona designada como representante de cada grupo.</p> <p>La supervisión y el control de los proyectos que se realicen en el Instituto es competencia de los Comités correspondientes en función de la naturaleza del estudio,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Manual de Bienvenida para investigadores, incluyendo los aspectos éticos y legales.

		<p>de la institución a la que pertenece el investigador principal y del centro implicado en la investigación (Comisión de Investigación/Comité Científico Interno, Comité Científico Externo, Comité de Ética para la Investigación, Comité de Ética para la Investigación clínica (CEIC), Comité de Ética de Investigación con medicamentos (CEIm), y acceso al Comité de Experimentación Animal (CEBA) de la Universidad).</p> <p>ISABIAL cuenta con un Grupo de Evaluación en el seno de la Comisión de Investigación. Su finalidad es evaluar las iniciativas y colaboraciones en I+D+i llevadas a cabo en el ámbito del Instituto y elevar una recomendación a la Comisión de Investigación. El Grupo de Evaluación no únicamente revisa las propuestas presentadas a las convocatorias intramurales del Instituto, sino que supervisa cualquier iniciativa o colaboración en este sentido, con el propósito de asegurar la calidad científica de los proyectos y contribuir a su mejora en lo posible, lo cual lo convierte en un recurso fundamental a nivel científico y de gestión.</p> <p>El Plan de Formación de ISABIAL incluye en su propuesta formativa como área temática las “Buenas Prácticas y Ética” (gestión de datos personales y buenas prácticas clínicas). La Oferta Formativa de ISABIAL ofrece cursos formativos en la siguiente temática: <i>“Introducción a la innovación y a la propiedad intelectual e industrial”</i>.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas, accesible a todo el personal del instituto, cuyo objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p> <p>El 90,14% de los participantes en la encuesta conocen el Código de Buenas Prácticas de ISABIAL.</p>	
--	--	---	--

<p>3. Professional responsibility</p>	<p>+/-</p>	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 que tiene como objetivo principal guiar las actuaciones del Instituto y definir los objetivos, líneas científicas comunes, recursos y actuaciones necesarias para orientar el desarrollo de las áreas de investigación prioritarias del Instituto. ISABIAL cuenta con una estructura científica definida compuesta por cinco áreas de investigación prioritarias en las que se enmarcan los grupos de investigación existentes, así como las temáticas fundamentales, y cuya finalidad es poder abordar los objetivos fundamentales del Instituto. Dentro de los valores de ISABIAL se incluye el Principio de excelencia investigadora y de buenas prácticas científicas. El personal investigador del ISABIAL acata las Buenas Prácticas Científicas elementales (evitar plagio, compartir autoría y propiedad cuando aplique, etc).</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Priorización de la Investigación cuyo objetivo es definir las áreas de investigación del Instituto y priorizarlas en términos de producción, captación de recursos y oportunidad, teniendo en cuenta las necesidades en materia de salud del entorno del Instituto. El Instituto cuenta además con una normativa interna de propiedad intelectual e industrial.</p> <p>El Plan de Formación de ISABIAL incluye en su propuesta formativa como área temática las <i>“Buenas Prácticas y Ética”</i> (gestión de datos personales y buenas prácticas clínicas). La Oferta Formativa de ISABIAL incluye cursos formativos en la siguiente temática: <i>“Introducción a la innovación y a la propiedad intelectual e industrial”</i>.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas, accesible a todo el personal del instituto, cuyo objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una declaración de responsabilidad profesional de los investigadores y personal de gestión. • Mejora de la difusión de los procedimientos de propiedad industrial e intelectual.
---------------------------------------	------------	--	--

		El 24,29% del personal que ha participado en la encuesta, considera que se debe potenciar la difusión interna sobre los procedimientos de propiedad industrial e intelectual.	
4. Professional attitude	+/-	<p>Las diferentes áreas de investigación de ISABIAL disponen de un plan estratégico propio y cuyo seguimiento se lleva a cabo a través del Grupo de Coordinación de Áreas. Complementariamente, para la adscripción de un nuevo grupo de investigación, se requiere la presentación de un plan estratégico propio junto con su solicitud de adhesión.</p> <p>La estructura de gestión de ISABIAL cuenta con un Área de Innovación y un Comité de Innovación, que <i>facilitan la transferencia de conocimiento y tecnología al sector productivo</i>, con el apoyo de las entidades representadas en el Instituto. Como grupo de trabajo de ISABIAL se constituye el <i>Grupo de Evaluación</i>, que actúa como órgano asesor constituido con el objetivo de mejorar la competitividad del Instituto mediante revisión y apoyo metodológico al solicitante en la concurrencia a convocatorias de proyectos de investigación.</p> <p>El Mapa de Procesos de ISABIAL define entre otros, un proceso de <i>Gestión de Proyectos de Investigación Competitivos</i>, un proceso de <i>Gestión de Contratos de Investigación Clínica (EECC y EC)</i>, un proceso de <i>Gestión de Gastos</i>, un proceso de <i>Gestión de RRHH</i>, un proceso de <i>Gestión del Inventario</i>, un proceso de <i>Plataformas de Investigación</i> y un proceso de <i>Gestión Económica Contable</i>.</p> <p>Todos los proyectos de I+D+i se presentan a través de la Puerta de Entrada Única de ISABIAL para su autorización (http://alicante.san.gva.es/web/isabial/proyectos). La Puerta de Entrada, asegura la trazabilidad de todas las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la difusión de convocatorias (boletín).

		<p>consultas y actividades de investigación desarrolladas en el Instituto.</p> <p>El seguimiento de los proyectos de investigación se realiza a través de la herramienta de gestión FUNDANET, en la que se encuentra registrada toda la actividad de I+D+i. FUNDANET permite llevar un seguimiento de la producción científica que se realiza en el Instituto. El gestor responsable del proyecto autoriza desde FUNDANET, los gastos necesarios para el desarrollo del proyecto.</p> <p>El 74,29% del personal investigador considera que se realiza la difusión suficiente sobre los mecanismos de financiación y el estado de sus proyectos.</p>	
5. Contractual and legal obligations	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Plan de Formación publicado y revisado anualmente, con todas las actividades formativas realizadas en el Instituto. Este plan es difundido a través de la web a todo el personal investigador. La Oferta Formativa de ISABIAL incluye los cursos formativos en las siguientes temáticas: <i>“Introducción a la innovación y a la propiedad intelectual e industrial”, “Comunicación de resultados en el ámbito sanitario”, “Elaboración de una publicación” y “Búsqueda bibliográfica y gestión documental”</i>.</p> <p>ISABIAL ha publicado en su página web una “Recomendación de firma en publicaciones para autores adscritos a ISABIAL”, que define la firma bibliográfica y créditos institucionales a ser empleados en la publicación de resultados.</p> <p>El personal contratado por ISABIAL se adhiere al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Alicante, aunque la Representación Legal de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar los trámites para la adhesión al Convenio de la Administración de la Generalitat Valenciana.

		<p>Trabajadores ha manifestado la intencionalidad de adscribirse al IICC del personal laboral al servicio de la administración de la Generalitat. Por consiguiente, ISABIAL deberá solicitar los preceptivos informes a los que hace referencia la vigente ley de presupuestos de la Generalitat y llevar a cabo los trámites necesarios para la adhesión formal al mismo.</p> <p>ISABIAL aprobó, en el seno de su Comité de Innovación y con representación de las OTRIs de las entidades vinculadas al Instituto, su propia Normativa en materia de Propiedad Intelectual e Industrial.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas accesible a todo el personal del instituto, cuyo objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p> <p>El 35,71% de los/las encuestados/as considera prioritario ofrecer más información sobre las condiciones laborales.</p>	
6. Accountability	++	<p>ISABIAL realiza auditorias periódicas y difunde sus cuentas anuales. Por otro lado, ISABIAL recibe auditorías aleatorias según lo establecido en las convocatorias de cada proyecto. El Plan Estratégico 2016-2021 de ISABIAL plantea un Plan de Fomento del Sistema de Calidad que incluye dentro de sus acciones, <i>establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación, incluyendo memorias internas</i>.</p> <p>El seguimiento de los proyectos de investigación se realiza a través de la herramienta de gestión FUNDANET, en la que se encuentra registrada toda la actividad de I+D+i. FUNDANET permite tanto el seguimiento de la producción científica consecuencia del desarrollo de las actividades de investigación, indistintamente de la naturaleza de su origen, ya sea un proyecto de investigación, un estudio o ensayo clínico o de una</p>	

		<p>invención o idea comunicada al Área de Innovación. En cuanto al seguimiento económico de los proyectos, el gestor responsable del proyecto autoriza desde FUNDANET, los gastos necesarios para el desarrollo del proyecto, de acuerdo con lo estipulado en la memoria económica, así como de informar a los investigadores de los fondos pendientes de ejecución con tiempo suficiente para el adecuado progreso del estudio y su finalización. FUNDANET dispone de un sistema de alertas, mediante el cual se indican las tareas y plazos a cumplir para el adecuado desarrollo del proyecto. Este sistema permite asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y las comunicaciones con los investigadores y/o entidades financiadoras programadas a tal fin. El investigador principal, por su parte, es el responsable del realizar la memoria científica final, y justificar la consecución de los objetivos y resultados alcanzados con el desarrollo del proyecto.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas accesible a todo el personal del instituto, cuyo objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p> <p>El 72,85% del personal investigador que ha participado en la encuesta, considera que ISABIAL colabora de forma adecuada en las auditorías de las actividades de investigación.</p>	
7. Good practice in research	+/-	<p>ISABIAL cumple con la legislación en materia de protección de datos según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas accesible al personal del instituto, cuyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Manual de Bienvenida para investigadores para incluir el Código de Buenas Prácticas Científicas.

		<p>objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p> <p>El Plan de Formación de ISABIAL incluye en su propuesta formativa como área temática las “<i>Buenas Prácticas y Ética</i>” (gestión de datos personales y buenas prácticas clínicas). La oferta formativa de ISABIAL incluye cursos formativos en la siguiente temática: “Introducción a la innovación y a la propiedad intelectual e industrial”. Al estar ubicado ISABIAL en las instalaciones del Hospital General Universitario de Alicante, las directrices en materia de seguridad informática son las aplicables al entorno del Departamento de Salud Alicante-Hospital General. En cumplimiento con la Ley de Protección de Datos, tanto ISABIAL como el Hospital General Universitario de Alicante, estructura central de ISABIAL, a través de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, forman parte de la Administración de la Generalitat y de su sector público instrumental por lo que, siguiendo el DOCGV del 23 de mayo de 2018, quedan sujetos a la figura del Delegado de Protección de Datos de la Generalitat.</p> <p>Cada una de las Instituciones que constituyen ISABIAL dispone de su propio Plan de Seguridad en Caso De Emergencias, que aplica a los investigadores que desarrollen sus actividades de investigación en sus infraestructuras.</p> <p>ISABIAL se acoge al procedimiento para el tratamiento de residuos aprobado por el Hospital General Universitario de Alicante. En este sentido, es el HGUA el que asegura la dotación de medios necesarios para su cumplimiento y el que coordina la recogida y eliminación de los residuos generados en las instalaciones.</p>	
--	--	--	--

		El 79,71% de los/las encuestados/as considera que se realiza una buena difusión de la normativa relacionada con la seguridad laboral, la protección de datos y otros requisitos de confidencialidad.	
8. Dissemination, exploitation of results	-/+	<p>El Plan Estratégico de ISABIAL para el periodo 2016-2021 define como línea estratégica <i>“Promover la difusión de resultados de investigación científica, fomentando la transferencia de resultados a la práctica clínica y a la sociedad”</i>. Además, este Plan contempla un Plan de Comunicación y Posicionamiento que tiene como objetivo <i>“fomentar la difusión de la actividad investigadora y trasladar una imagen positiva de ISABIAL hacia la sociedad, con el fin de atraer intereses hacia el Instituto y posicionarlo como centro de referencia”</i>.</p> <p>ISABIAL dispone de un registro de toda la actividad científica del Instituto, realizándose una memoria científica anual que recoge el detalle de todas las publicaciones científicas de cada año, además de las participaciones en proyectos en concurrencia competitiva, así como participación en REDES y CIBERS. ISABIAL dispone de Formularios Normalizados para el Baremo Interno de Grupos de Investigación (Producción Científica y Plan Estratégico).</p> <p>Además, la estructura de gestión de ISABIAL cuenta con un Área de Innovación y un Comité de Innovación, que facilita la transferencia de conocimiento y tecnología al sector productivo, con el apoyo de las entidades representadas en el Instituto.</p> <p>ISABIAL ha publicado en su página web una <i>“Recomendación de firma en publicaciones para autores adscritos a ISABIAL”</i>, que define la firma bibliográfica y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Traslación y Transferencia de Resultados a la práctica clínica y al sector productivo. • Mejorar la difusión de los resultados de investigación en la web. • Difusión de los acuerdos del Comité de Innovación (Boletín de Innovación). • Promover acciones que faciliten la publicación de resultados en revistas de alto impacto. • Desarrollo de una política de Open Science. Fomento de publicaciones en Open Access.

		<p>créditos institucionales a ser empleados en la publicación de resultados.</p> <p>El Programa Formativo en I+D+i de ISABIAL define la Comunicación Científica como área temática prioritaria. Además, el Programa Formativo de ISABIAL incluye los siguientes cursos formativos: <i>“Comunicación de resultados”, “Introducción a la Innovación y a la Propiedad Industrial”, “Búsqueda Bibliográfica y gestión documental”, y “Elaboración de una publicación”</i>.</p> <p>El 26,47% del personal investigador considera prioritario aumentar la difusión de la investigación realizada en ISABIAL.</p>	
9. Public engagement	-/+	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico, en el que uno de sus ejes se denomina <i>“VISIBILIDAD”</i> cuyo objetivo es fomentar la difusión de la actividad investigadora y trasladar una imagen positiva de ISABIAL hacia la sociedad. ISABIAL plantea en su Plan Estratégico la elaboración de un Plan de Comunicación y Posicionamiento cuyo objetivo es fomentar la difusión de la actividad investigadora y trasladar una imagen positiva de ISABIAL hacia la sociedad, con el fin de atraer intereses hacia el Instituto y posicionarlo como centro de referencia. Para tal fin, se ha elaborado un Plan de Comunicación específico (Acción A511.4 del Plan Estratégico), que incluye actividades tales como: eventos, acciones de difusión y materiales informativos.</p> <p>En su Plan Estratégico, también se plantea un Plan de Impulso a la Relación con Entidades Privadas y Agentes Sociales cuyo objetivo es fomentar el acercamiento del Instituto a entidades privadas y agentes sociales relevantes, para hacerles partícipes de la imagen positiva de ISABIAL y su posicionamiento como centro de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la realización de actividades de comunicación científica dirigida a la sociedad. • Realizar acciones formativas para la mejora de las competencias transversales del personal de ISABIAL en materia de difusión a la sociedad, participación y co-creación. • Fomento de la participación de pacientes, sociedades y actores interesados. Por ejemplo: “Día de la Investigación Clínica”. • Identificar y valorar la utilización de otros medios de comunicación científica. • Promover acciones que faciliten la publicación de resultados en revistas de alto impacto.

		<p>referencia en I+D+i. Dentro de este Plan se incluyen actividades con asociaciones de pacientes y otros agentes sociales.</p> <p>ISABIAL publica periódicamente memorias científicas que recogen su actividad realizada.</p> <p>Anualmente, desde ISABIAL se realiza el del Día de la Investigación Clínica, como actividad de difusión para darle más visibilidad a ISABIAL. No obstante, el Instituto reconoce necesidad de promover la realización de actividades de comunicación y divulgación científica dirigida a la sociedad, por ejemplo, a través de la participación en eventos como “Ciencia con Tapas” o actividades con asociaciones de pacientes.</p> <p>El 34,34% del personal investigador considera necesario disponer de acuerdos de colaboración con asociaciones de pacientes y empresas para aumentar la participación de la ciudadanía en las actividades de investigación.</p>	
10. Non discrimination	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL” que define la descripción, instrucciones y procedimientos a seguir cuando surge una necesidad de contratación de personal. Este procedimiento se ajusta a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Plan de Igualdad como herramienta de detección y erradicación de las posibles desigualdades que, por razón de sexo, existan o se presenten en ISABIAL para conseguir la igualdad real y efectiva. Además, ISABIAL cuenta con una Comisión de Igualdad velará por difundir, promocionar y potenciar la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar las acciones contempladas en el Plan de Igualdad de ISABIAL. • Trabajar en la consecución del distintivo de Igualdad de Empresa (DIE).

		<p>igualdad de oportunidades entre todas las trabajadoras y los trabajadores de ISABIAL, favoreciendo la igualdad plena entre mujeres y hombres. La Comisión de Igualdad será paritaria y estará integrada, al menos, por 3 miembros representantes de la administración y 3 miembros representantes de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial.</p> <p>El 78,26% del personal investigador considera que ISABIAL respeta los principios de igualdad y no discriminación para la incorporación de investigadores/as.</p>	
11. Evaluation/ appraisal systems	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 que contempla un eje estratégico titulado "ESTRUCTURA" cuyo objetivo es establecer los procesos necesarios para asegurar la excelencia científica y de gestión. Además, el Plan Estratégico plantea un Plan de Integración que, entre otros objetivos, debe establecer categorías de excelencia entre grupos de investigación y los mecanismos de evaluación y promoción.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Procedimiento para la Clasificación de los Grupos de Investigación. Además, dispone de un Grupo de Coordinación de las Áreas de Investigación, que actúa como órgano de promoción y coordinación científica en el seno de la Comisión de Investigación, con el objetivo de dinamizar, coordinar y cohesionar la actividad científica de los grupos de investigación, en relación con las áreas de investigación estratégicas y emergentes de ISABIAL, asegurando la coherencia, pertinencia y calidad de la planificación estratégica del centro en este ámbito.</p> <p>Además, ISABIAL cuenta con una Convocatoria para la promoción de la investigación entre colectivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización del Plan de Integración de ISABIAL. • Actualización y revisión del Plan de Calidad y Mejora. Elaborar un plan de actuación, evaluación y valoración de todos los ámbitos del Instituto.

		<p>vulnerables (residentes, enfermería, atención primaria) y un Plan de Tutela a grupos emergentes, clínicos y colectivos profesionales (residentes, enfermería, atención primaria, personal contratado y personal en formación adscrito).</p> <p>El 36,24% del personal investigador considera necesario desarrollar y difundir sistemas de evaluación del personal, que permitan evaluar el rendimiento de los investigadores.</p>	
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”, que define la descripción, instrucciones y procedimientos a seguir cuando surge una necesidad de contratación de personal. La selección de personal investigador y personal gestor y colaborador en tareas de investigación se llevará a cabo por la Comisión de evaluación designada en cada convocatoria, que deberá respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad mediante la valoración de los documentos aportados en la solicitud, basando la decisión en criterios de adecuación al perfil que figure en la convocatoria. El procedimiento de contratación establece que se procederá a la publicación de las ofertas de trabajo en la web de ISABIAL por lo menos durante un plazo no inferior a 15 días naturales (periodo de recepción de solicitudes).</p> <p>Las ofertas de empleo de ISABIAL se publican a través del portal de empleo e incluyen la descripción del puesto, condiciones de trabajo, funciones, requisitos para la participación en la convocatoria (titulación, experiencia, idiomas), méritos laborales (experiencia profesional, formación, habilidades generales y actitudes), y además</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación de personal de ISABIAL “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL” a las recomendaciones del C&C y OTM-R.

		<p>incluye la baremación de estos méritos y de la fase de entrevista.</p> <p>El Plan Estratégico de ISABIAL incluye un eje de “PERSONAS” cuyo objetivo es consolidar la masa crítica de ISABIAL e impulsar el desarrollo del personal en el ámbito científico e investigador, contribuyendo a la excelencia del Instituto.</p> <p>ISABIAL fomenta la captación de nuevo talento en desarrollo mediante una convocatoria propia de becas predoctorales, para su incorporación a grupos de investigación del Instituto.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Plan de Igualdad con un apartado de Acceso al Empleo y Contratación, que incluye entre sus objetivos específicos <i>“Promover la paridad en los órganos de selección y provisión, siempre que se vulneren los principios de profesionalidad y especialización”</i>.</p> <p>El 64,28% de los encuestados considera apropiado el procedimiento de contratación vigente.</p>	
13. Recruitment (Code)	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL” que define la descripción, instrucciones y procedimientos a seguir cuando surge una necesidad de contratación de personal. La selección de personal investigador y personal gestor y colaborador en tareas de investigación se llevará a cabo por la Comisión de Evaluación designada en cada convocatoria, que respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad mediante la valoración de los documentos aportados en la solicitud, basando la decisión en criterios de adecuación al perfil que figure en la convocatoria. El</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R. El procedimiento de contratación deberá incluir las condiciones del trabajo y los elementos de carrera profesional (a nivel general).

		<p>procedimiento de contratación establece que se procederá a la publicación de las ofertas de trabajo en la web de ISABIAL por lo menos durante un plazo no inferior a 15 días naturales (periodo de recepción de solicitudes).</p> <p>Las ofertas de empleo de ISABIAL y la resolución de estas son publicadas en la página web del Instituto a través del Portal de Empleo e incluyen la descripción del puesto, condiciones de trabajo, funciones, requisitos para la participación en la convocatoria (titulación, experiencia, idiomas), méritos laborales (experiencia profesional, formación, habilidades generales y actitudes), y además incluye la baremación de estos méritos y de la fase de entrevista.</p> <p>El 25 % de los/las encuestados/as considera prioritario incluir en las ofertas de trabajo las oportunidades de desarrollo profesional.</p>	
14. Selection (Code)	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”.</p> <p>ISABIAL dispone de un procedimiento establecido para la designación de la Comisión de Evaluación. La valoración de aspectos cualitativos es potestad de la Comisión Evaluación designada en cada convocatoria que incluirá al Promotor/IP responsable de la Bolsa/Proyecto, además del Jefe de Servicio y del Director Científico de ISABIAL o persona en la que se delegue. La Comisión de Evaluación podrá además recabar la colaboración y asesoramiento de personas externas expertas en la materia objeto del puesto ofertado.</p> <p>La Comisión de Evaluación de Evaluación respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R. Incluir en la solicitud un auto-check de evaluación.

		<p>e imparcialidad, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Plan de Igualdad con un apartado de Acceso al Empleo y Contratación, que incluye entre sus objetivos específicos “Promover la paridad en los órganos de selección y provisión, siempre que se vulneren los principios de profesionalidad y especialización”.</p> <p>El 75% del personal investigador considera apropiados los Comités de Evaluación que se constituyen para las ofertas de trabajo publicadas.</p>	
15. Transparency (Code)	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”, que especifica los criterios para la selección y contratación del personal (contenido de las ofertas publicadas).</p> <p>El procedimiento de contratación establece que se procederá a la publicación de las ofertas de trabajo en la web de ISABIAL por lo menos durante un plazo no inferior a 15 días naturales (periodo de recepción de solicitudes).</p> <p>Las ofertas de empleo de ISABIAL se publican a través del portal de empleo e incluyen la descripción del puesto, condiciones de trabajo, funciones, requisitos para la participación en la convocatoria (titulación, experiencia, idiomas), méritos laborales (experiencia profesional, formación, habilidades generales y actitudes), y además incluye la baremación de estos méritos y de la fase de entrevista.</p> <p>El procedimiento de contratación incluye la Publicación de la Resolución del/la candidata/a elegido. Se publica el nombre y los dos apellidos de la persona seleccionada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R. Realizar comunicaciones de aceptación/denegación a los candidatos.

		<p>Actualmente no se dispone de herramientas que permitan la comunicación a candidatos no seleccionados.</p> <p>El 78,57% del personal investigador considera adecuada la información ofrecida en las ofertas de trabajo sobre el procedimiento de selección y criterios de valoración de los candidatos.</p>	
16. Judging merit (Code)	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL” que define la descripción, instrucciones y procedimientos a seguir cuando surge una necesidad de contratación de personal. La selección de personal investigador y personal gestor y colaborador en tareas de investigación se llevará a cabo por la Comisión de evaluación designada en cada convocatoria, que respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad mediante la valoración de los documentos aportados en la solicitud, basando la decisión en criterios de adecuación al perfil que figure en la convocatoria.</p> <p>Las ofertas de empleo de ISABIAL se publican a través del portal de empleo e incluyen la descripción del puesto, condiciones de trabajo, funciones, requisitos para la participación en la convocatoria (titulación, experiencia, idiomas), méritos laborales (experiencia profesional, formación, habilidades generales y actitudes), y además incluye la baremación de estos méritos y de la fase de entrevista.</p> <p>El 85,72% de los/las encuestados/as considera necesario que deben tenerse en cuenta en la valoración de los candidatos aspectos cualitativos como pueden ser la docencia, la supervisión de personal, la transferencia del</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R que incluye directrices relativas a la comunicación de aceptaciones/denegaciones. (P.ej. Publicación de baremaciones mediante listas codificadas de los resultados de los procesos de selección).

		conocimiento y la realización de actividades de divulgación científica entre otras.	
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	-/+	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”.</p> <p>La valoración de aspectos cualitativos es potestad de la Comisión Evaluación. La Comisión de Evaluación respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada, como las variaciones cronológicas en el currículum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R. Incluir en el nuevo procedimiento de selección y contratación la valoración de variaciones cronológicas e interrupciones en la carrera profesional.
18. Recognition of mobility experience (Code)	-/+	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”.</p> <p>El procedimiento de contratación define la baremación de méritos de los candidatos, valorando positivamente estancias de formación académica y profesional. La Comisión de Evaluación respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada, como el reconocimiento de la movilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R. (P. ej: Evaluación de las estancias en el extranjero).
19. Recognition of qualifications (Code)	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”.</p> <p>El procedimiento de contratación define la baremación de méritos de los candidatos, reconociendo aquellas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R.

		<p>titulaciones no formales, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional. La Comisión de Evaluación respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada, como el reconocimiento de cualificaciones.</p> <p>El 51,85% de los/las encuestados/as considera que ISABIAL valora de forma adecuada los méritos académicos y profesionales del personal investigador.</p>	
20. Seniority (Code)	+/-	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”.</p> <p>La valoración de aspectos cualitativos es potestad de la Comisión Evaluación. La Comisión de Evaluación respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada, como las variaciones cronológicas en el curriculum. ISABIAL no restringe la contratación de personal por la antigüedad de la titulación obtenida.</p> <p>Las ofertas de trabajo publicadas desde ISABIAL no se limitan a titulaciones concretas y especifican que son abiertas a titulaciones “equivalentes”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R.
21. Postdoctoral appointments (Code)	-/+	<p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL”.</p> <p>Las ofertas de empleo publicadas contienen información sobre las condiciones de trabajo (régimen jurídico,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el procedimiento de contratación “PNT-ECO-006-02 PERSONAL” de ISABIAL a las recomendaciones del C&C y OTM-R.

		<p>duración, categoría profesional, periodo de prueba, jornada, retribución bruta anual y el lugar de trabajo).</p> <p>La valoración de aspectos cualitativos es potestad de la Comisión Evaluación designada. La Comisión de Evaluación de Evaluación respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada.</p>	
Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 en el que se define como objetivo estratégico “Proporcionar, en la medida de lo posible, formación adecuada y adaptada a las necesidades de los miembros del Instituto”.</p> <p>Además, el Plan Estratégico incluye un eje estratégico titulado “<i>PERSONAS</i>” cuyo objetivo es “Consolidar la masa crítica de ISABIAL e impulsar el desarrollo del personal en el ámbito científico e investigador, contribuyendo a la excelencia del Instituto”. Dentro de este eje estratégico se contempla un <i>Plan de Impulso a la Formación en Investigación</i>.</p> <p>El personal investigador de ISABIAL es clasificado en dos tipos de perfiles igualmente reconocidos: Personal Investigador Sénior y Personal Investigador Novel o en Formación. Mediante el grupo de trabajo para la elaboración del Estatuto del Investigador, dirigido por la Dirección de Investigación autonómica, se trabaja en la definición de las categorías basadas en EURAXESS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización y revisión del Plan de Calidad y Mejora. Establecer sistemas de evaluación y valoración en todos los ámbitos del Instituto incluido el personal investigador. • Realizar la clasificación del personal investigador según la definición de categorías de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4).

		El 60,65% del personal investigador considera apropiadas las categorías de investigadores que se establecen en ISABIAL.	
23. Research environment	+/-	<p>ISABIAL cuenta con una estructura científica definida compuesta por cinco áreas de investigación prioritarias en las que se enmarcan los grupos de investigación existentes, así como las temáticas fundamentales.</p> <p>ISABIAL dispone de una estructura de gestión compuesta por cuatro áreas (acreditación; innovación y calidad, proyectos; ensayos clínicos; y económico RRHH y jurídico).</p> <p>El Instituto cuenta actualmente con una superficie aproximada de 2.205 m2 destinada a la labor investigadora de sus profesionales. Ello incluye el Área de Gestión del Instituto y el Área de Soporte Científico-Técnico. En materia de apoyo científico-técnico, ISABIAL alberga el Biobanco del HGUA, certificado con la ISO 9001 y perteneciente a la Red Nacional y Valenciana de Biobancos, y cuenta, además, con un Laboratorio de Apoyo a la Investigación.</p> <p>El Plan Estratégico de ISABIAL incluye un eje de "INNOVACIÓN", que define como línea estratégica el "Establecimiento de vínculos y redes de colaboración". Desde ISABIAL se fomenta la participación del personal investigador y plataformas en redes nacionales e internacionales, potenciando la integración en redes de investigación. Además, el Plan Estratégico contempla un Plan de Impulso a la Formación en Investigación y un Plan de Fomento de la Investigación.</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Formación que incluye, entre sus objetivos "Integrar la formación ofrecida por las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación y actualización de tarifas de servicios propios de ISABIAL.

		<p><i>entidades que conforman ISABIAL y consolidar una oferta formativa global adaptada a las características del Instituto y las demandas de los profesionales que lo integran, promoviendo la captación de personal investigador en todos los niveles”.</i></p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Noveles, cuyo objetivo es <i>“Ofrecer a investigadores de grupos emergentes y noveles, así como a investigadores de Atención Primaria y Enfermería integrados en cualquier modalidad de grupo, acciones específicas de soporte para contribuir a su desarrollo y evolución, garantizando la excelencia de la investigación realizada”.</i></p> <p>El 34,42% del personal investigador considera necesario ofrecer más información sobre las estructuras de apoyo existentes para los investigadores.</p>	
24. Working conditions	+/-	<p>Todos los centros de trabajo de que conforman el ISABIAL están adaptados a personas con movilidad reducida y personas con discapacidad.</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Igualdad que incluye un apartado de “CONCILIACIÓN” que contempla entre sus objetivos específicos <i>“promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores”.</i></p> <p>El 68,34% de los/las encuestados/as considera apropiadas las medidas implantadas en ISABIAL sobre conciliación familiar y flexibilidad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de las medidas de conciliación familiar. (P.ej: Solicitud de teletrabajo).
25. Stability and permanence of employment	++	<p>ISABIAL es un órgano empleador del sector público y, al igual que otras entidades del sector, la mayor parte de sus Recursos Humanos propios designados a la I+D+i son</p>	

		<p>financiados a través de convocatorias públicas. En este sentido, le son de aplicación las normas legales para el control del déficit público, que incluyen la limitación en la masa salarial y en la generación de contratos indefinidos. Asimismo, ISABIAL está obligado a realizar de manera anual una Relación de Puestos de Trabajo.</p> <p>La capacidad de contratación de ISABIAL está limitada a sus proyectos propios y no dispone de una capacidad de prorrogar dichos contratos de manera indefinida. En este sentido, ISABIAL no dispone de procedimientos para la estabilización de su personal investigador, ni de ni elementos de carrera profesional.</p> <p>ISABIAL participa en el Grupo de Trabajo para la elaboración del Estatuto del Personal Investigador Laboral, a nivel autonómico (Comunidad Valenciana).</p> <p>El 47,54% del personal investigador considera necesario mejorar los procedimientos de estabilización de personal.</p>	
26. Funding and salaries	++	<p>ISABIAL es un órgano empleador del sector público y, al igual que otras entidades del sector, la mayor parte de sus Recursos Humanos propios designados a la I+D+i son financiados a través de convocatorias públicas. En este sentido, le son de aplicación las normas legales para el control del déficit público, que incluyen la limitación en la masa salarial y en la generación de contratos indefinidos.</p> <p>La capacidad de contratación de ISABIAL está limitada a sus proyectos propios y no dispone de una capacidad de prorrogar dichos contratos de manera indefinida. En este sentido, ISABIAL no dispone de procedimientos para la estabilización de su personal investigador, ni de ni elementos de carrera profesional.</p>	

		<p>ISABIAL dispone de tablas salariales en base al Convenio laboral al que se adhiere actualmente el personal laboral (Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Alicante). Para la realización de estas tablas salariales se ha tenido en cuenta las referencias marcadas por en el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica.</p> <p>No obstante, a la hora de definir la última Relación de Puestos de Trabajo de la entidad se ha tenido en cuenta la intencionalidad de adscribirse al IICC del personal laboral al servicio de la administración de la Generalitat. En este sentido, se advierte que la clasificación y, por tanto, la determinación de las retribuciones asociadas a los puestos de trabajo se ha definido de manera equivalente a lo establecido en el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica.</p> <p>El 59,02% del personal investigador considera apropiadas las condiciones de financiación ofrecidas por ISABIAL.</p>	
27. Gender balance	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 que define como objetivo estratégico <i>“Promover la Igualdad entre los grupos de investigación”</i>.</p> <p>Además, ISABIAL cuenta con un Plan de Igualdad para el periodo 2018-2021 como herramienta de detección y erradicación de las posibles desigualdades que, por razón de sexo, existan o se presenten en ISABIAL para conseguir la igualdad real y efectiva.</p> <p>Se ha designado un Comisión de Igualdad dentro de ISABIAL cuya función es difundir, promocionar y potenciar la igualdad de oportunidades entre todas las trabajadoras y los trabajadores de ISABIAL. Entre los objetivos de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la figura del Co-IP. • 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>Comisión de Igualdad se incluye: <i>fomentar e impulsar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, Diseñar y evaluar el plan de Igualdad; realizar un seguimiento activo de la aplicación de las medidas adoptadas para promocionar la igualdad, así como de las medidas legales; recoger y estudiar las sugerencias y propuestas de todas las trabajadoras y trabajadores con respecto a la igualdad en la organización y el propio Plan de igualdad.</i></p> <p>El 65% del personal investigador considera adecuado el Plan de Igualdad de ISABIAL.</p>	
28. Career development	++	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico que se define como objetivo estratégico <i>“Proporcionar, en la medida de lo posible, formación adecuada y adaptada a las necesidades de los miembros del Instituto”</i>. Además, este plan define un eje estratégico titulado “PERSONAS”, en el cual se plantea un <i>Plan de Fomento de la Investigación</i> con el objetivo de facilitar una mayor dedicación del personal facultativo a la actividad investigadora, que incluye entre otras acciones, organizar acciones que otorguen mayor reconocimiento a la actividad investigadora del personal del Instituto (p.ej. otorgar premios a diferentes categorías relacionadas con la actividad investigadora).</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Noveles, cuyo objetivo es <i>“Ofrecer a investigadores de grupos emergentes y noveles, así como a investigadores de Atención Primaria y Enfermería integrados en cualquier modalidad de grupo, acciones específicas de soporte para contribuir a su desarrollo y evolución, garantizando la excelencia de la investigación realizada”</i>.</p>	

		<p>El personal investigador de ISABIAL es clasificado en dos tipos de perfiles igualmente reconocidos: Personal Investigador Sénior y Personal Investigador Novel o en Formación. Mediante el grupo de trabajo para la elaboración del Estatuto del Investigador, dirigido por la Dirección de Investigación autonómica, se trabaja en la definición de las categorías basadas en EURAXESS.</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Formación que se revisa periódicamente, y en el que pueden participar todos los investigadores activamente en su elaboración a través de un Cuestionario de Necesidades Formativas. El Plan de Formación es difundido a todo el personal del Instituto, así como sus actividades realizadas a través de distintas vías, incluyendo reuniones presenciales y canales de comunicación electrónicos.</p> <p>El 30% de los/las encuestados/as considera que se deben mejorar las herramientas ofrecidas por ISABIAL que posibiliten el desarrollo profesional del personal investigador.</p>	
29. Value of mobility	+/-	<p>El Plan de Formación de ISABIAL incluye, dentro de sus objetivos, promover la participación de expertos de reconocido prestigio, tanto nacional como internacional, en las acciones formativas del Instituto, para incrementar la calidad del Instituto y potenciar su internacionalización. El Plan de Formación plantea un <i>Programa de Formación Pre-doctoral y de Corta Duración</i> que incluye, entre sus objetivos, fomentar la realización de estancias internacionales de corta duración por parte del personal, así como su participación en congresos de carácter transnacional.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Formulario Normalizado para el Baremo Interno de Grupos de Investigación que incluye</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar la realización de convocatorias de ayudas intramurales para la realización de estancias y fomento de la movilidad del personal investigador.

		<p>un apartado específico para la definición de objetivos y planes de acción de internacionalización (colaboración con Grupos Internacionales, movilidad de investigadores, solicitud de proyectos europeos etc.).</p> <p>ISABIAL dispone de un procedimiento de gestión de contratación de personal “PNT-ECO-006-02 PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL” que incluye como mérito valorable de formación académica y profesional, estancias pre- y postgrado.</p>	
30. Access to career advice	+/-	<p>El Plan Estratégico de ISABIAL plantea un Plan de impulso a la captación de recursos financieros, que incluye entre sus acciones difundir las oportunidades de financiación existentes al personal del Instituto, y asesorar y dar soporte a los interesados en solicitar su participación en alguna convocatoria competitiva para actividades de I+D+i, así como a aquellos que deseen gestionar otra modalidad de ayuda no competitiva.</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Noveles en el que se incluye como acción específica “<i>Asignar un mentor a cada uno de los grupos de investigación participantes, quien actuará como figura de referencia y dará seguimiento a los avances mediante reuniones periódicas. El mentor será, en principio, un investigador sénior de un grupo de excelencia o consolidado y, preferiblemente, de una especialidad y área distinta</i>”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y Actualización del Plan de Tutela. Fomento de las acciones de tutela y orientación de los investigadores. (P. ej: actividades organizadas anualmente, como parte del Día de la Investigación Clínica.
31. Intellectual Property Rights	-/+	<p>ISABIAL tiene entre sus fines “promover la investigación biomédica y transferir los resultados a la sociedad, en forma de avances en el conocimiento, diagnóstico y tratamiento que repercutan en la salud de la ciudadanía”. ISABIAL publica en su página web los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Traslación y Transferencia de Resultados a la práctica clínica y al sector productivo que contemple acciones para dar a conocer al

		<p>procedimientos para la protección de los resultados de los resultados científicos, así como para la difusión y publicación de resultados. Dispone de un Área de Innovación que asume las tareas de gestión y valorización de la innovación y del conocimiento, estableciendo mecanismos de transferencia de los resultados de la actividad al sector productivo o a cualquier otro sector social beneficiario del avance científico-técnico. Dentro de esta área se constituye el Comité de innovación de ISABIAL, para actuar como un órgano de coordinación, con el objetivo de impulsar y dinamizar la actividad del Instituto en materia de innovación, asegurando la coherencia, pertinencia y calidad de la planificación estratégica del Instituto en este ámbito.</p> <p>ISABIAL ha publicado en su página web una <i>“Recomendación de firma en publicaciones para autores adscritos a ISABIAL”</i>, que define la firma bibliográfica y créditos institucionales a ser empleados en la publicación de resultados.</p> <p>ISABIAL dispone de un Formulario de Comunicación de Ideas o Resultados, de carácter confidencial, cuyo objetivo es recoger información básica para evaluar la potencial aplicación de los resultados de I+D+i generados en el ámbito de ISABIAL y determinar, en su caso, la forma más adecuada de proteger y difundir dichos conocimientos ISABIAL cuenta con su propia Normativa de Propiedad Intelectual e Industrial.</p> <p>El Plan de Formación de ISABIAL incluye en su propuesta formativa como área temática las <i>“Buenas Prácticas y Ética”</i> (gestión de datos personales y buenas prácticas clínicas). La Oferta Formativa de ISABIAL incluye cursos formativos en la siguiente temática: <i>“Introducción a la innovación y a la propiedad intelectual e industrial”</i>.</p>	<p>personal investigador sus derechos de protección intelectual de resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la normativa interna en materia de spin-off.
--	--	--	---

		El 41,67% del personal investigador considera prioritario mejorar la difusión sobre la normativa existente en materia de propiedad industrial e intelectual.	
32. Co-authorship	-/+	<p>ISABIAL ha publicado en su página web una “Recomendación de firma en publicaciones para autores adscritos a ISABIAL”, que define la firma bibliográfica y créditos institucionales a ser empleados en la publicación de resultados.</p> <p>ISABIAL publica una Memoria Científica que recoge las actividades de investigación llevadas a cabo en el Instituto e incluye una lista de todas las publicaciones científicas de un año (detallando autores, título, revista, factor de impacto, cuartil, autor principal y colaboración entre grupos). Los indicadores relacionados con los resultados derivados de la investigación se recopilan mediante la herramienta de gestión FUNDANET y se recogen en la memoria anual de la Conselleria de Sanitat, junto con el resto de las entidades de investigación autonómicas.</p> <p>El Plan de Formación de ISABIAL incluye en su propuesta formativa como área temática las “Buenas Prácticas y Ética” (gestión de datos personales y buenas prácticas clínicas). La Oferta Formativa de ISABIAL incluye cursos formativos en la siguiente temática: “Introducción a la innovación y a la propiedad intelectual e industrial”.</p> <p>ISABIAL dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas accesible a todo el personal del instituto, cuyo objetivo es promover la práctica de una investigación científica de calidad y éticamente correcta.</p> <p>El 41,67 % del personal investigador considera necesario ofrecer mayor difusión sobre la política de firmas y coautorías de ISABIAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de actividades para potenciar la colaboración entre los miembros del Instituto y 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).

33. Teaching	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 en el cual se define un eje estratégico titulado "PERSONAS". Dentro de este eje se contempla un <i>Plan de Impulso a la Formación en Investigación</i>, cuyo objetivo es consolidar una plantilla de personal cualificado con competencias actualizadas, que contribuya a la excelencia del Instituto. Este Plan incluye como acciones destacadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complementar la oferta de acciones formativas acreditadas, con sesiones formativas impartidas por personal propio (<i>in-house</i>). • Acordar los procedimientos a seguir para solicitar la participación en la oferta propia de las entidades que conforman el Instituto, por parte del personal de este. De forma análoga, explorar la viabilidad de acceder a la oferta formativa global de la Escuela Valenciana de Estudios en Salud. <p>ISABIAL dispone de un Plan de Formación que contempla actividades formativas en varios formatos como cursos y seminarios. Estas actividades son en gran parte son impartidos por el personal investigador adscrito ISABIAL, produciéndose una colaboración estrecha entre actividad docente e investigadora. Asimismo, desde ISABIAL se fomenta la realización de prácticas para estudiantes, tanto de grado como de máster, lo que demuestra nuevamente su actividad en el ámbito de la docencia. Las retribuciones del personal investigador que participa como docente en el programa formativo propio de ISABIAL son las estipuladas por la Escuela Valenciana de Estudios de Salud (EVES).</p> <p>El 63,33% del personal que ha participado en la encuesta considera que ISABIAL evalúa de forma adecuada el tiempo dedicado por parte del personal investigador a labores de formación y tutela a jóvenes investigadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la tutorización de estudiantes universitarios. (P.ej: Plan de mentorización).
--------------	-----	---	--

34. Complains/ appeals	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Buzón de Sugerencias accesible a través de su página web que actúa como un espacio de participación para todos los miembros y colaboradores del Instituto. Su objetivo es favorecer la transmisión de sugerencias de mejora, ideas, iniciativas o críticas constructivas en el marco del Instituto, cuya información será tratada de forma confidencial por la Unidad de Calidad.</p> <p>ISABIAL cuenta con un con Comité de Empresa 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.</p> <p>El 40% de los/las encuestados/as considera necesario mejorar los procedimientos y mecanismos existentes para la resolución de conflictos y sugerencias por parte del personal investigador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar la creación de la figura del Defensor del Investigador. Incluir un sistema de reclamaciones y resolución de conflictos. • Difundir la imagen y el trabajo del Comité de Empresa.
35. Participation in decision-making bodies	+/-	<p>ISABIAL facilita la participación de los representantes de todas las áreas de investigación, así como de todas las entidades que integran el instituto, los órganos participación son la Comisión de Investigación/Comité Científico Interno y los diferentes Comités, Comisiones o Grupos de Trabajo (Comité de Innovación, Grupo de Evaluación, Grupo de Formación, Grupo de Coordinación de Áreas, Comisión de Igualdad).</p> <p>ISABIAL dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 que es difundido a todo el personal del Instituto, para asegurar que todo el personal investigador conozca y sea partícipe del mismo. La difusión se realiza a través de los cauces disponibles, tanto internos (correo electrónico, publicación en intranet, divulgación en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar la representación de todos los perfiles de investigadores en la Comisión de Investigación (P. ej. Participación de Investigadores R1, R2, R3 y R4). • Mejora de la difusión de las decisiones tomadas por los órganos decisorios.

		<p>jornadas y sesiones, así como nota interna distribuida a todo el personal del DS) como externos (página web), bajo la responsabilidad de la Dirección Científica.</p> <p>El 36,67% del personal investigador considera necesario aumentar la representación de los distintos perfiles de investigadores en los órganos decisorios de ISABIAL.</p>	
Training and Development			
36. Relation with supervisors	+/-	<p>ISABIAL dispone de un Plan de Formación que es difundido por distintas vías, incluyendo reuniones presenciales y canales de comunicación electrónicos: página web de ISABIAL, página web de ISABIAL en la intranet del Departamento de Salud, Correo electrónico interno dirigido al personal del Instituto, páginas webs de las entidades que componen ISABIAL, páginas web de las unidades de docencia de las diferentes entidades (ej. http://alicante.san.gva.es/web/docencia_postgraduada); reuniones periódicas con los coordinadores de los grupos de investigación; seminario de investigación dirigido a residentes dentro del Plan Transversal Común de su programa de formación.</p> <p>En el Plan de Formación se definen una serie de indicadores de seguimiento para evaluar objetivamente el impacto de las actividades formativas realizadas. ISABIAL cuenta con un Grupo de Formación que incluye, entre sus responsabilidades, evaluar el resultado de las actividades formativas mediante un informe anual. El Grupo de Formación elabora, en el último trimestre de cada año, un Programa Formativo de carácter anual que incluye las acciones formativas consideradas de interés. ISABIAL dispone de un Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Nóveles en el que se incluye como acción específica "Asignar un mentor a cada uno de los grupos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización del Plan de Tutela. Definir indicadores para medir la evolución de los jóvenes investigadores. • 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).

		<p>de investigación participantes, quien actuará como figura de referencia y dará seguimiento a los avances mediante reuniones periódicas. El mentor será, en principio, un investigador sénior de un grupo de excelencia o consolidado y, preferiblemente, de una especialidad y área distinta”.</p> <p>ISABIAL dispone de un Grupo de Evaluación en el seno de la Comisión de Investigación. Su finalidad es evaluar las iniciativas y colaboraciones en I+D+i llevadas a cabo en el ámbito del Instituto y elevar una recomendación a la Comisión de Investigación.</p> <p>El 45,75% del personal investigador considera necesario actualizar las actividades contenidas en el Plan de tutela a grupos emergentes y nóveles de ISABIAL.</p>	
37. Supervision and managerial duties	+/-	<p>El Plan Estratégico de ISABIAL define como uno de los objetivos estratégicos del Instituto <i>“Proporcionar, en la medida de lo posible, formación adecuada y adaptada a las necesidades de los miembros del Instituto”</i>.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Plan de Formación y un Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Nóveles que son revisados periódicamente.</p> <p>Dentro del Plan de Formación se define la clasificación de los profesionales que componen el ISABIAL, diferenciando entre: Personal Investigador Senior, Personal Investigador Novel o en Formación, y Personal de Administración y Servicios. Además, se incluyen las competencias esenciales (básicas, específicas y transversales) del personal según su clasificación.</p> <p>El Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Nóveles incluye como acción destacada <i>“Asignar un mentor a cada uno de los grupos de investigación participantes, quien actuará</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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).

		<p>como figura de referencia y dará seguimiento a los avances mediante reuniones periódicas. El mentor será, en principio, un investigador sénior de un grupo de excelencia o consolidado y, preferiblemente, de una especialidad y área distinta". Esta mentorización se lleva a cabo sin estar procedimentada.</p> <p>ISABIAL tiene designado un Grupo de Evaluación en el seno de la Comisión de Investigación. Su finalidad es evaluar las iniciativas y colaboraciones en I+D+i llevadas a cabo en el ámbito del Instituto y elevar una recomendación a la Comisión de Investigación. El Grupo de Evaluación no únicamente revisa las propuestas presentadas a la convocatoria intramural del Instituto, sino que supervisa cualquier iniciativa o colaboración en este sentido, con el propósito de asegurar la calidad científica de los proyectos y contribuir a su mejora en lo posible, lo cual lo convierte en un recurso fundamental a nivel científico y de gestión.</p>	
38. Continuing Professional Development	+/-	<p>El Plan Estratégico del ISABIAL, contempla en su eje "PERSONAS", de un Plan de Impulso a la Formación en Investigación, cuyo objetivo es "<i>Consolidar una plantilla de personal cualificado con competencias actualizadas, que contribuya a la excelencia del Instituto</i>".</p> <p>El Plan de Formación propio de ISABIAL incluye las acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres y becas. En el Plan de Formación se definen una serie de indicadores de seguimiento para evaluar objetivamente el impacto de las actividades formativas realizadas. Para la elección de las actividades que se incluyen en el Plan de Formación se realiza un formulario con el que se detectan las necesidades formativas de los investigadores de ISABIAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • Valorar la realización de convocatorias de ayudas intramurales para la realización de estancias y fomento de la movilidad del personal investigador. • Revisión y actualización del Plan de Formación. Realizar acciones formativas para la mejora de las competencias transversales del personal de ISABIAL en

		<p>ISABIAL cuenta con un Grupo de Formación que incluye, entre sus responsabilidades, <i>evaluar el resultado de las actividades formativas mediante un informe anual</i>. El Grupo de Formación elabora, en el último trimestre de cada año, un Programa Formativo de carácter anual que incluye las acciones formativas consideradas de interés.</p> <p>El 62,71% del personal investigador considera que ISABIAL dispone de un Plan de Formación apropiado.</p>	<p>materia de difusión a la sociedad, participación y co-creación.</p>
39. Access to research training and continuous development	++	<p>El Plan Estratégico del ISABIAL, contempla en su eje “PERSONAS”, de un Plan de Impulso a la Formación en Investigación, cuyo objetivo es “Consolidar una plantilla de personal cualificado con competencias actualizadas, que contribuya a la excelencia del Instituto”.</p> <p>El Plan de Formación propio de ISABIAL incluye las acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres y becas. La divulgación de el Plan de Formación se realiza por distintas vías, incluyendo reuniones y canales de comunicación electrónicos: página web de ISABIAL, página web de ISABIAL en la intranet del Departamento de Salud, Correo electrónico interno dirigido al personal del Instituto, páginas webs de las entidades que componen ISABIAL, páginas web de las unidades de docencia de las diferentes entidades (ej. http://alicante.san.gva.es/web/docencia_postgraduada); reuniones periódicas con los coordinadores de los grupos de investigación; seminario de investigación dirigido a residentes dentro del Plan Transversal Común de su programa de formación.</p> <p>En el Plan de Formación se definen una serie de indicadores de seguimiento para evaluar objetivamente</p>	

		<p>el impacto de las actividades formativas realizadas. ISABIAL cuenta con un Grupo de Formación que incluye, entre sus responsabilidades, evaluar el resultado de las actividades formativas mediante un informe anual. El Grupo de Formación elabora, en el último trimestre de cada año, un Programa Formativo de carácter anual que incluye las acciones formativas consideradas de interés.</p>	
40. Supervision	+/-	<p>El Plan Estratégico de ISABIAL plantea un <i>Plan de Tutela a Grupos Emergentes y Nóveles</i>, cuyo objetivo es <i>“Ofrecer a investigadores de grupos emergentes y noveles, así como a investigadores de Atención Primaria y Enfermería integrados en cualquier modalidad de grupo, acciones específicas de soporte para contribuir a su desarrollo y evolución, garantizando la excelencia de la investigación realizada”</i>.</p> <p>Este Plan incluye como acción destacada <i>“Asignar un mentor a cada uno de los grupos de investigación participantes, quien actuará como figura de referencia y dará seguimiento a los avances mediante reuniones periódicas. El mentor será, en principio, un investigador sénior de un grupo de excelencia o consolidado y, preferiblemente, de una especialidad y área distinta”</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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).