

Internal Review

Case number: 2018ES352871

Name Organisation under review: INCLIVA Biomedical Research Institute

Organisation's contact details: C. de Menéndez y Pelayo, 4, El Llano del Real, 46010 Valencia, Spain

1. Organisational Information

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

STAFF & STUDENTS	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research *	268
Of whom are international (i.e. foreign nationality) *	15
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) *	92
Of whom are women *	201
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *	5
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level *	18
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level *	25
Total number of students (if relevant) *	42
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff) *	308

RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	19.707.737
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)	8.850.632
Annual funding from private, non-government sources, designated for research)	10.457.105

ORGANISATIONAL PROFILE a very brief description of your organisation, max. 100 words)

INCLIVA Health Research Institute was founded in 2000 and was certified as a Health Research Institute by Carlos III Health Institute in 2011. INCLIVA manages biomedical research in Valencia Clinic University Hospital and its Health Department, as well as several scientific excellence groups from Faculty of Medicine at Valencia University and Carlos Simon Foundation.

The Institute develops important international projects and participates in European Research Networks. Its important contribution to International Clinical Trials and the Phase I Oncological Clinical Trials Unit are particularly notable in this respect.

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

INCLIVA cuenta con una Comisión de Investigación que velan por **el cumplimiento ético en la actividad investigadora**. Además, dispone de un Comité Científico Interno, un Comité Científico Externo, un Comité de Ética de la Investigación con medicamentos (CEIm), un Comité de Ética de la Experimentación Animal (CEEA), una Comisión de Innovación, responsables de supervisar toda la investigación del centro para garantizar la **integridad ética** de los proyectos.

En 2022, INCLIVA actualizó su **Código Ético y de Conducta** para orientar el comportamiento ético y responsable de todos sus profesionales. Asimismo, dispone de un **Código de Buenas Prácticas en Investigación**, basado en el Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación ALLEA, que establece los principios éticos básicos en distintos ámbitos.

El Instituto cuenta con un **Plan Estratégico 2020 – 2024** (actualmente en renovación), y un **Plan Científico Compartido** en el que se definen los grandes objetivos estratégicos y científicos de la institución, así como planes de acción con actuaciones concretas para la consecución de estos objetivos. De manera anual, se publica una **memoria científica**, en la que se resume toda la actividad realizada por el centro.

Estos documentos institucionales, así como legislación aplicable, cuentas anuales del Instituto y otros documentos, se recogen en la **página web de INCLIVA** para garantizar la **transparencia y conocimiento del personal y de otros agentes externos**. En este sentido, con el objetivo de corregir las debilidades detectadas en la evaluación intermedia, el Instituto **llevó a cabo una actualización de su página web**, para mejorar su visibilidad y este acceso a la información, incluyendo más contenidos en inglés.

INCLIVA está **comprometido con la difusión y explotación de los resultados de investigación**, para lo que dispone de un **procedimiento normalizado de trabajo** y una **Unidad de Comunicación**. Además, el Instituto ha aumentado sus **actividades de divulgación y participación ciudadana** para mejorar la **comunicación y la educación científica y la transferencia de resultados en la sociedad**, de acuerdo con su **política de RRI** y el **Plan de Mecenazgo**.

Por otro lado, el Instituto cuenta con una **Unidad de Proyectos**, la cual los profesionales valoran positivamente su labor en el soporte y apoyo en materia de búsqueda y difusión de oportunidades de financiación.

INCLIVA ha desarrollado el **II Plan de Igualdad 2020-2024**, para difundir y promocionar la igualdad de género y el trato, fomentando la perspectiva de género, la diversidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos del Instituto. En este sentido, el **Comité Permanente de Igualdad**, es el órgano encargado de velar por la correcta implementación, seguimiento y evaluación de las acciones planteadas.

DEBILIDADES

Se identifica como necesidad que, una vez se publique el nuevo Convenio Colectivo aprobado, el cual regula las condiciones laborales de los investigadores de las fundaciones de investigación biomédica del sector público de la región, incluyendo **tablas salariales**, formación, permisos, etc., se realicen acciones de **difusión para dar a conocer los contenidos del mismo**.

Asimismo, es necesario **aumentar la difusión relacionada con los recursos de apoyo disponibles para la publicación de resultados en Open Access**, ya que los investigadores, en las sesiones de trabajo, identificaron como área de mejora la difusión de este tipo de ayudas.

Además, el Instituto debería trabajar en **completar la traducción de documentos institucionales relevantes al inglés** (por ejemplo, el Plan Estratégico, el Manual del Investigador, la política de OMT-R, etc.), así como ofrecer **más contenidos de actualidad** en inglés.

Se detecta la necesidad de seguir trabajando en **mejorar los sistemas de evaluación/valoración del personal de INCLIVA**, especialmente aquellos investigadores no adscritos a la Universidad.

Finalmente, a fin de fortalecer su compromiso con la sociedad, INCLIVA considera necesario **fomentar y aumentar la participación activa de la ciudadanía y de actores clave no científicos en los procesos de I+D+i** desarrollados por la Institución.

Remarks (max 500 words)

Recruitment and selection:

FORTALEZAS

La contratación por parte de la Fundación INCLIVA, como entidad gestora del Instituto, se ajusta a los principios de **publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación**.

INCLIVA cuenta con 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. Según lo descrito en este procedimiento, todas las ofertas de empleo **deben ser publicadas**, como mínimo, en el apartado de Empleo de la **página web** de INCLIVA, y en algunos casos, a través del portal de Euraxess y en los canales del gobierno regional. Este procedimiento establece que, para cada oferta, se deberá describir el puesto y las condiciones de trabajo, funciones, requisitos, formalización de solicitudes y valoración de los méritos para la evaluación.

El procedimiento define de forma explícita que se valorará especialmente la **movilidad de los candidatos**, así como su **experiencia en otros sectores**. Con el fin de determinar su idoneidad y valorar otros aspectos más cualitativos, se establece que deberá realizarse una **entrevista personal** a aquellos candidatos que superen una determinada puntuación en la valoración de méritos.

Para ayudar al evaluador durante la entrevista, se ha desarrollado un **procedimiento** en el que se establecen las **directrices para la evaluación de criterios cualitativos** (estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos asistenciales, aspectos de movilidad) y de **competencias transversales, habilidades sociales y otros aspectos relevantes**, en las entrevistas a los candidatos. Asimismo, se especifica que los evaluadores **no deberán penalizar** la fecha de obtención de las titulaciones (antigüedad) ni las titulaciones extranjeras o consideradas no oficiales.

Por último, en todos los procesos se debe **publicar la resolución final** en la página web del INCLIVA como medio de notificación del resultado del proceso selectivo a todas aquellas personas que concurrieron al mismo. Además, se aporta **feedback individual** a todos los candidatos que no son seleccionados, informando de los motivos para su desestimación.

DEBILIDADES

INCLIVA ha implementado un procedimiento de selección y contratación abierto, transparente y basado en méritos, alineado con los principios de la OTM-R. No obstante, se ha identificado como área de mejora la necesidad de informar sobre las **perspectivas de desarrollo profesional** de las ofertas de trabajo que se publican, así como, incluir en el PNT una mención explícita **para la gestión de contratación de personal** a que **las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs no serán penalizadas** durante la evaluación de los méritos.

Remarks (max 500 words)

Working conditions:

FORTALEZAS

INCLIVA cuenta con una sólida **estructura científica y de gestión**, ofreciendo apoyo y facilitando la actividad investigadora de su personal a través de diversas **plataformas de apoyo y servicios centrales comunes**. Desde el Instituto, y a través de acciones contempladas en el Plan Estratégico, se fomenta **el trabajo colaborativo y la participación** de los investigadores en **plataformas y redes de investigación nacionales e internacionales**.

En 2024, INCLIVA ha desarrollado y publicado el **Plan de Integración 2024**, en el cual se define el **itinerario de la carrera investigadora** para el personal investigador, diferenciando las cuatro **etapas de las categorías profesionales de EURAXESS: pre-doctoral (R1), post-doctoral (R2), preconsolidación (R3) y consolidación (R4)**. Para cada etapa, se establecen los requisitos mínimos, los requisitos valorables, las competencias deseables según la etapa de clasificación y los méritos esperados para la promoción. De esta manera el Instituto reconoce como investigadores a todos los profesionales con dichos perfiles independientemente de la etapa en la que se encuentren.

En el **II Plan de Igualdad 2020-2024** de INCLIVA se incluyen acciones específicas para fomentar la **conciliación personal y profesional**, así como la **búsqueda de la igualdad de oportunidades y la paridad de género** en todos los ámbitos y áreas de la institución.

Actualmente, se acaba de firmar el **nuevo Convenio Colectivo** que regula las condiciones laborales de los investigadores de las fundaciones de investigación biomédica del sector público de la región, incluyendo **tablas salariales**, formación, permisos, etc.

A través de la implementación de las acciones contempladas en el **Plan de Apoyo a Grupos Emergentes**, INCLIVA promueve la identificación y el desarrollo de proyectos de investigación, la conformación de nuevos grupos de investigación y la incorporación de personal investigador tanto en formación como personal técnico de apoyo a las diferentes plataformas.

El Instituto cuenta con una **normativa de filiación** definida en la que se establecen las buenas prácticas a desarrollar en cuanto a la firma de publicaciones con participación de sus investigadores. Esta política de filiación **es conocida por los investigadores** y se difunde en la página web para la disponibilidad del personal.

El Instituto **favorece la movilidad de su personal**, a través de publicación de **convocatorias intramurales**, que promueven el desarrollo científico y profesional de los investigadores, ofreciendo oportunidades de crecimiento y de colaboración.

INCLIVA dispone de una **Unidad de Innovación** que ofrece apoyo a la hora de proteger los resultados de investigación, informar de los derechos de propiedad industrial e intelectual, desarrollar los procesos de transferencia de ideas al mercado, etc.

Asimismo, ante posibles conflictos, el Instituto cuenta con un **procedimiento interno para la recepción y gestión de denuncias**, para la evaluación y **resolución de conflictos**. El canal de denuncias se encuentra disponible y accesible a todo el personal de INCLIVA a través de la página web. INCLIVA dispone de un **Comité de Empresa** que sirve de representación para el personal, y a través del cual se canalizan las sugerencias y los conflictos de la plantilla.

DEBILIDADES

Se destaca la necesidad de **fomentar la continuidad en la carrera profesional**, tanto del personal de investigación como el personal técnico de apoyo, a través del desarrollo de nuevos mecanismos y fórmulas.

Asimismo, resulta necesario **aumentar la difusión al Plan de Apoyo a Grupos Emergentes** con el fin de que las actuaciones de soporte que este ofrece puedan ser aprovechadas por los investigadores más jóvenes de INCLIVA.

Por último, cabe destacar como área de mejora **aumentar los espacios disponibles de investigación**, con el fin de ofrecer un entorno de trabajo favorable para los profesionales. Esta necesidad fue recalcada en las sesiones de trabajo llevadas a cabo para recopilar la visión de los investigadores y será uno de los ejes principales a contemplar en el nuevo Plan Estratégico de INCLIVA.

Remarks (max 500 words)

Training and development:

FORTALEZAS

INCLIVA cuenta con su propio **Plan de Formación en I+D+i**, que se despliega en **sucesivos programas anuales de formación y movilidad** que desarrollan la oferta formativa del Instituto, y que incluye actividades de formación transversales, como la formación en idiomas, buenas prácticas en investigación, normativa de protección de datos, o la divulgación a la sociedad, entre otros. El Instituto **recopila *feedback*** de todas sus actividades de formación entre sus participantes y **evalúa las necesidades formativas** de su personal, con el fin de ir actualizando y mejorando su programa año a año.

Asimismo, en el **Plan de Apoyo a Grupos Emergentes**, se incluyen actuaciones dirigidas a todos los perfiles existentes en el Instituto; y en el **Plan de Integración 2024**, se incluye un esquema del **proceso de evaluación de los grupos de investigación de forma continua**.

DEBILIDADES

Aunque se disponga de un Plan de Apoyo a Grupos Emergentes, se debe seguir trabajando en el desarrollo de un **plan de tutela o plan de mentorización** que defina la figura del **tutor de investigadores nóveles**, que pueda ejercer de supervisor y referencia de este tipo de profesionales.

Remarks (max 500 words)

Have any of the priorities for the short and medium term changed? (max 500 words)

Desde que tuvo lugar la evaluación intermedia, INCLIVA ha aprobado un nuevo **Plan de Integración 2024**, en el cual define el **itinerario de la carrera investigadora** para el personal investigador, diferenciando las cuatro **etapas de las categorías profesionales de EURAXESS (R1-R4)**. Para cada etapa, se establecen los requisitos mínimos, los requisitos valorables, las competencias deseables según la etapa de clasificación y los méritos esperados para la promoción. En este sentido, el Instituto debe trabajar en dar a conocer los criterios establecidos para la cada etapa entre su personal.

Asimismo, INCLIVA cuenta con un **Plan Estratégico 2021-2024**, en el cual se incluyen las **metas a futuro, en línea con lo establecido en la HRS4R**. Actualmente INCLIVA se encuentra en **proceso de desarrollo de la actualización de este Plan Estratégico para el periodo 2025-2029**. En desarrollo estratégico se incluirán objetivos y líneas estratégicas para fomentar un buen entorno de investigación, atraer talento, reconocer profesionalmente y desarrollar competencias, en línea con las prioridades establecidas en la Plan de Acción de la HRS4R.

Have any of the circumstances in which your organization operates changed and as such have had an impact on your HR strategy? (max 500 words)

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. Además, 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.

En marzo de 2024, se aprobó el **Decreto Ley 3/2024 del Consell de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat**. Este decreto establece la equivalencia de categorías profesionales del personal investigador de las fundaciones con respecto a las del personal estatutario del sistema sanitario valenciano.

Asimismo, en mayo de 2024, se firmó el **nuevo Convenio Colectivo de las Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunitat Valenciana**, por el cual se regula las condiciones laborales de los investigadores de las fundaciones de investigación biomédica del sector público de la región, incluyendo **tablas salariales**, formación, permisos, etc. En este sentido, una vez se publique, INCLIVA debe trabajar en la **difusión de los contenidos del Convenio**, así como en la **publicación de las tablas salariales** del personal de la Institución, para promover su conocimiento y garantizar la transparencia de esta información. Asimismo, INCLIVA debe **continuar adaptándose a este nuevo marco legislativo**, alineado su estrategia de recursos humanos, con el objetivo cumplir con los propósitos fijados en esta nueva normativa, **velando por la estabilidad, la dignidad, y el reconocimiento jurídico y laboral del personal investigador**, entre otros aspectos.

Are any strategic decisions under way that may influence the action plan? (max 500 words)

Como se ha mencionado anteriormente, en la actualidad, INCLIVA se encuentra en **proceso de desarrollo de la actualización de este Plan Estratégico para el periodo 2025-2029**. En el desarrollo estratégico se incluirán objetivos y líneas estratégicas para fomentar un buen entorno de investigación, atraer talento, reconocer profesionalmente y desarrollar competencias, en línea con las prioridades establecidas en la Plan de Acción de la HRS4R.

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 committed, please provide a commentary for each action. You can also select new objectives.

Note: Choose one or more of the principles from the GAP Analysis with their implementation ratings: New, In Progress, Completed, Extended

Proposed ACTIONS

Nº	Action	Time	Responsible(s)	Indicator(s) / Objective(s)	Status	Considerations
1	<p>Vinculación con empresas del sector salud, asociaciones de pacientes y sociedad civil y empresas. Fomentar la realización de foros con empresas del sector que permitan la detección de oportunidades de colaboración para el desarrollo de productos y/o servicios que respondan a las necesidades de la población. Establecer acuerdos con asociaciones de pacientes para el desarrollo de foros que permitan que la sociedad civil exprese sus necesidades y preocupaciones al personal investigador del INCLIVA. Establecer y comunicar un procedimiento de comunicación dirigido a la sociedad civil que incluya e involucre al personal investigador de la institución, permitiendo con ello, una mayor difusión de su actividad y resultados. Implantación de jornadas de puertas abiertas.</p>	Q3 - Q24	M. Sáenz (MECENAZGO)	1.1. Número de actividades realizadas con asociaciones de pacientes y sociedad civil y empresas	EXTENDIDA	<p>INCLIVA se encuentra comprometido con la identificación de oportunidades en materia de desarrollo de productos y/o servicios que respondan a las necesidades de la población. Para ello, centra sus esfuerzos en mejorar la comunicación dirigido a la sociedad, a través del desarrollo de actividades de difusión y resultados del instituto.</p> <p>Desde el 2019, INCLIVA cuenta con una base de datos de Asociaciones de la Comunidad Valenciana, a través de la cual invita puede interactuar con distintos agentes de interés para invitarles a participar y/o asistir a jornadas, sesiones y otras actividades organizadas por la Institución.</p> <p>Cada año, se llevan a cabo diferentes actividades y acciones realizadas con asociaciones de pacientes, la sociedad civil y empresas, impulsadas por el centro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2021 (Q12-Q15): 33 acciones • En 2022 (Q16-Q19): 19 acciones • En 2023 (Q20-Q23): 16 acciones <p>Desde 2020, se dispone de un PNT para la preparación y presentación de propuestas de proyectos europeos, en la que se definen todas las actividades desarrolladas en relación con la elaboración y comunicación de las mismas.</p> <p>Finalmente, desde 2021, INCLIVA pone a disposición de todo su personal un PNT para la comunicación de proyectos europeos, en los que se definen, entre otras, las principales actividades de comunicación a desarrollar para la difusión de los resultados de la investigación a la sociedad.</p> <p>INCLIVA mantiene esta acción como extendida para poder seguir realizando estas actuaciones durante el siguiente periodo.</p>

2	<p>Elaboración de un procedimiento de acogida para el personal contratado por INCLIVA y actualización del manual del personal investigador. Implantar una política de acogida, que incluya la actualización del Manual del Personal Investigador, transformándolo en un manual de acogida con información relevante sobre la institución, objetivos, planes, medios y procedimientos. Implementar los cambios procedimentales necesarios para garantizar la correcta difusión a todo el personal del INCLIVA. Incluir una revisión de la normativa actual de la protección de datos y el Código de Ética y Buenas Prácticas de Investigación. Este instrumento ayudará a potenciar el conocimiento interno entre los miembros del INCLIVA, y los medios y servicios con los que cuentan para el desarrollo de sus actividades de I+D+i.</p>	Q3 – Q4	R. Cano (RRHH) / M. Peiró (Subdirección Científica)	<p>2.1. Procedimiento de Acogida elaborado</p> <p>2.2. Manual de Acogida al Personal investigador revisado y actualizado</p>	COMPLETADA	N/A
3	<p>Elaboración de código Ético de Privacidad, relativo a la protección de datos. Ante la nueva regulación relativa a la protección de datos, es necesario adaptar los procedimientos actuales desarrollados en el ámbito de INCLIVA. Se elaborará un código ético de privacidad relativo a la protección de datos, se potenciará su difusión y el personal investigador de INCLIVA deberá adherirse.</p>	Q3 – Q4	R. Barajas (DPO)	<p>3.1. Código Ético de privacidad elaborado</p> <p>3.2. Difundido al 100% del personal investigador</p>	COMPLETADA	N/A
4	<p>Revisión de la priorización de las líneas de investigación del Instituto. Coincidiendo con la elaboración del próximo Plan estratégico de INCLIVA en 2019, se examinará la priorización de las líneas de investigación del Instituto.</p>	Q5-Q8	M. Peiró (Subdirección Científica) / P. Fernández Saiz (Adjunta Dirección Científica)	<p>4.1. Priorización de las líneas de investigación de INCLIVA revisada</p>	COMPLETADA	N/A
5	<p>Procedimiento reglado para el seguimiento de proyectos sin contenido económico. Establecer un procedimiento reglado para el seguimiento interno de proyectos sin contenido económico (tesis, trabajos fin de grado, proyectos de fin de máster) que permita a las personas responsables informar sobre el estado de este tipo de proyectos.</p>	Q8-Q10	M. Peiró (Subdirección Científica) / Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica)	<p>5.1. Procedimiento de seguimiento de proyectos sin contenido económico realizado</p> <p>5.2. 100% de proyectos en el que se solicita al IP seguimiento</p>	COMPLETADA	N/A

6	<p>Mejora en la difusión de las convocatorias de ayudas intramurales. Se establecerá un anuncio a final de año de las actividades aprobadas en patronato relativas a financiación intramural para el siguiente ejercicio.</p>	<p>Q4, Q8, Q12, Q16, Q20</p>	<p><i>M. Peiró (Subdirección Científica) / Raquel Llorens (Resp. Unidad de Proyectos Nacionales)</i></p>	<p>6.1. Anuncio de las actividades anuales realizado</p>	<p>COMPLETADA</p>	<p>Con el objetivo de aumentar la visibilidad de las convocatorias, se han incluido acciones para la comunicación interna en el Plan de Comunicación 2020-2024.</p> <p>Además, de manera anual, se realiza una difusión, a través de <i>newsletters</i>, de las convocatorias intramurales previstas, a todo el personal investigador y de gestión. En mayo de 2024 (Q24) se envió una <i>newsletter</i> a todo el personal de la Institución, informando acerca de las convocatorias intramurales previstas para el 2024 y el 2025.</p> <p>Cabe destacar que, para el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, se llevaron a cabo sesiones de trabajo con diferentes perfiles investigadores para la fase de renovación. En este sentido, los profesionales destacaron positivamente la labor realizada por parte de la Unidad de Proyectos en la difusión y comunicación de convocatorias.</p>
7	<p>Revisión del Plan de Formación. Programación de un curso para todo el personal que se incorpore al INCLIVA sobre el Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas. Si se considera oportuno, el formato puede ser presencial, realizando al menos dos sesiones al año. Se incluirán actividades en materia de Buenas Prácticas Científicas, propiedad intelectual e industrial, internacionalización, acciones en gestión de equipos y procesos de evaluación para los responsables de grupos y plataformas.</p>	<p>Q8-Q10</p>	<p><i>N. Paz (Formación) / Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica)</i></p>	<p>7.1. Plan de formación revisado 7.2. Número de actividades formativas realizadas</p>	<p>COMPLETADA</p>	<p>INCLIVA cuenta con su propio Plan de Formación en I+D+i, que se despliega en sucesivos programas anuales de formación y movilidad que desarrollan la oferta formativa del Instituto, y que incluye actividades de formación transversales, como la formación en idiomas, buenas prácticas en investigación, normativa de protección de datos, o la divulgación a la sociedad, entre otros.</p> <p>En los programas anuales formativos definidos para los periodos 2021 al 2024, se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 - 2022 (Q12-Q19): 43 actividades de formación • 2023 - 2024 (Q22-Q24): 38 actividades de formación <p>En este sentido, en los planes se incluyen actividades destinadas a la formación en Buenas Prácticas Clínicas y de Laboratorio, protección de datos, recursos y procedimientos de la investigación en la Comunidad Europea, gestión de la innovación, entre otros. Asimismo, con el objetivo de actualizar y mejorar los programas de formación ofertados, el Instituto recopila <i>feedback</i> de todas sus actividades de formación entre sus participantes y evalúa las necesidades formativas de su personal.</p>
8	<p>Trabajar en la elaboración de tablas salariales. Se trabajará en la elaboración de tablas salariales con revisiones anuales del personal de INCLIVA</p>	<p>Q3-Q4</p>	<p><i>V. de Juan (Director Gerente)</i></p>	<p>8.1. Tablas salariales elaboradas y aprobadas por el Patronato</p>	<p>COMPLETADA</p>	<p>A lo largo de 2021, desde la Dirección Económica de la Institución se llevó a cabo un estudio de la situación actual de INCLIVA, en el que se evaluaron las categorías profesionales, las diferencias salariales, las tablas salariales de ISCIII, CIBER, e IIS de la Comunitat Valenciana, así como la de sus ofertas de empleo publicadas, con el objetivo de confeccionar una propuesta de tablas salariales.</p> <p>En este sentido, en 2024, se firmó el nuevo Convenio Colectivo que regula las condiciones laborales de los investigadores de las fundaciones de investigación biomédica del sector público de la región, incluyendo la aprobación de las tablas salariales.</p>

9	Desarrollo de un procedimiento de seguimiento y evaluación para las convocatorias de proyectos europeos. Desarrollar un procedimiento de seguimiento y evaluación de las actividades científicas de proyectos financiados en convocatorias Europas.	Q8-Q10	<i>A.Ferrer (U. Internacionalización)</i>	9.1. Procedimiento de seguimiento y evaluación de proyectos europeos realizado 9.2. Seguimiento realizado del 100% de los proyectos	COMPLETADA	<p>En 2020 (Q10) se aprobó el Procedimiento de seguimiento y evaluación de proyectos europeos, a través del cual se definen las directrices de actuación para la gestión de los proyectos financiados con fondos europeos, durante su planificación, ejecución y cierre. En este sentido, en el documento se definen las responsabilidades de cada uno de los perfiles involucrados o, así como, un diagrama del proceso y unos indicadores para el seguimiento de los proyectos. Cabe destacar que el documento se encuentra accesible en la intranet para todo el personal del INCLIVA.</p> <p>Actualmente, todos los proyectos financiados a través de fondos europeos de INCLIVA son evaluados y monitorizados a través de este procedimiento.</p> <p>Además, con el objetivo de promocionar la generación de conocimiento, establecer alianzas y alcanzar un posicionamiento competitivo en el ámbito internacional, en 2021 (Q15) INCLIVA puso en marcha la elaboración de un Plan de Internacionalización del INCLIVA.</p>
10	Procedimentar las acciones específicas de la Comisión de Investigación. Se procederán las acciones que llevará a cabo la Comisión de Investigación. Se realizará un análisis inicial de cada proyecto (cuando aplique) y se plantearán las medidas oportunas a adoptar en cada proyecto. Se realizará un formulario tipo para facilitar dicha revisión.	Q3-Q4	<i>M. Peiró (Subdirección Científica)/ Luis Sabater / Patricia Fernández</i>	10.1. Procedimiento de acciones específicas de la comisión de investigación realizado	COMPLETADA	N/A
11	Desarrollo de una política de Open Access. Adaptación a las disposiciones e iniciativas promovidas por la Unión Europea. Desarrollo de una política definida en el INCLIVA de publicaciones en Open Access (OA).	Q7-Q8	<i>M. Peiró (Subdirección Científica) / Rafael Barajas</i>	11.1. Política de "Open Access" elaborada e implantada	COMPLETADA	N/A
12	Mejora de los indicadores de evaluación. Se propone la mejora de indicadores de evaluación, tanto de personal investigador como de grupos emergentes. Se incluirán indicadores de evaluación de actividad a personal investigador y no solo a grupos de investigación.	Q7-Q8	<i>M. Peiró (Subdirección Científica)</i>	12.1. Indicadores de evaluación establecidos 12.2. 100% de las evaluaciones realizadas según los indicadores establecidos	COMPLETADA	<p>INCLIVA se encuentra comprometido con el reconocimiento y el desarrollo profesional de todos los perfiles del personal de investigación, independientemente de la etapa en la que se encuentren. En este sentido, la Institución ha actualizado y aprobado en 2024 (Q24) el Plan de Integración 2024, en el cual se define el itinerario de la carrera investigadora para el personal investigador, diferenciando las cuatro etapas de las categorías profesionales de EURAXESS (R1-R4). Para cada etapa, se definen los requisitos mínimos, los requisitos valorables, las competencias deseables según la etapa de clasificación y los méritos esperados para la promoción.</p> <p>Asimismo, a lo largo de 2024 (Q24) se llevarán a cabo las evaluaciones quinquenales de todos los grupos de investigación consolidados (un total de 37 grupos), y de los grupos de investigación emergentes configurados hace 5 años (un total de 8 grupos).</p> <p>Cabe destacar que INCLIVA promueve la identificación y el desarrollo de proyectos de investigación, la conformación de</p>

						nuevos grupos de investigación y la incorporación de personal investigador tanto en formación como personal técnico de apoyo a las diferentes plataformas, a través de la implementación de acciones contempladas en el Plan de Apoyo a Grupos Emergentes.
13	Mejora en la difusión de procesos de selección. Arbitrar procesos de selección abiertos para la captación de candidaturas y ayudas de Recursos Humanos. Publicidad en páginas web de impacto (EURAXESS) de todas las ofertas dependientes de convocatorias financiadas por fondos públicos. P. Ej. Convocatorias abiertas para la preselección de candidaturas para ayudas Sara Borrell.	Q5-Q6	R. Cano (U. RRHH)	13.1. 100% de los procesos de selección publicados en EURAXESS para convocatorias dependientes de fondos públicos	COMPLETADA	N/A
14	Implantar elementos de carrera profesional. Trabajar conjuntamente con el resto de los institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano en la implantación de elementos de carrera profesional. Elaboración de un convenio propio.	Q5-Q20	V. de Juan (Director Gerente)	14.1. Número de reuniones celebradas con instituciones y la Generalitat Valenciana. 14.2. Acuerdo Laboral propio de INCLIVA aprobado por los órganos de gobierno.	EXTENDIDA	En mayo de 2024 se firmó el nuevo Convenio Colectivo , que regula las condiciones laborales de los investigadores de las fundaciones de investigación biomédica del sector público de la región, incluyendo tablas salariales , formación, permisos, etc. En este sentido, INCLIVA ha colaborado activamente en la elaboración del Convenio, participante en numerosas reuniones con instituciones y el gobierno regional de la Comunidad Valenciana: <ul style="list-style-type: none"> • En 2021 (Q12-Q15): 5 reuniones • En 2022 (Q16-Q19): 6 reuniones • En 2023 (Q20-Q23): 17 reuniones No obstante, en el Convenio firmado no se recogen los acuerdos sobre carrera profesional, sino que se incluye el compromiso entre las partes a negociar estos aspectos, que se tratarán una vez el Convenio entre en vigor. Por este motivo, se decide extender esta acción, con el fin de dar cumplimiento a este último ámbito.
15	Mejora de los procedimientos ligados a la contratación de personal. Arbitrar procedimientos para dar <i>feedback</i> a los solicitantes de empleo que no obtengan el puesto. Se implantará la comunicación de puntuaciones obtenidas. 1. Se publicará la resolución de concesión con la puntuación obtenida por el candidato o la candidata seleccionado/a. 2. En el correo que se envía a las candidaturas indicará: a) A las que no han pasado a entrevista, indicarles que no han obtenido puntuación suficiente para pasar a la fase de entrevista. b) A las que han pasado a entrevista y no han sido seleccionadas en el proceso, la posición en la que han quedado.	Q5; Q6; Q8; Q12; Q16, Q20	R. Cano (U. RRHH)	15.1. Procedimiento de RR.HH actualizado realizado 15.2. Procedimiento realizado en el 100% de las convocatorias de empleo	COMPLETADA	N/A

16	Desarrollo de un procedimiento de entrevista ligado a la contratación de personal. Desarrollo de un procedimiento de entrevista personal que incluya instrucciones al IP referentes a la valoración de criterios cualitativos (docencia, supervisión de personal, gestión de I+D+i, divulgación...). Incluir la valoración de estos aspectos cualitativos dentro de la puntuación establecida para la entrevista personal de candidaturas.	Q5;Q6; Q8; Q12; Q16, Q20	R. Cano (U. RRHH)	16.1. Procedimiento de entrevista realizado 16.2. 100% de las convocatorias en las que se ha implementado el procedimiento de entrevista	COMPLETADA	N/A
17	Plan de "Mentoring". Desarrollo y difusión de un procedimiento de tutorización, incluyendo la descripción del proceso de evaluación continua, y el procedimiento de medida de la satisfacción del personal en formación, así como el tratamiento de incidencias y su seguimiento.	Q7; Q8; Q12; Q16; Q20	M. Peiró (Subdirección Científica)/ Patricia Fernández (adjunta a la dirección científica)	17.1. Plan de "Mentoring" realizado 17.2. Satisfacción por encima del 80%	EXTENDIDA	Si bien es cierto que INCLIVA, dispone de Plan de Apoyo a Grupos Emergentes, tienen pendiente el desarrollo de un plan de tutela o plan de mentorización que establezca actuaciones de apoyo a los investigadores noveles y defina la figura del tutor de investigadores noveles , que pueda ejercer de supervisor y referencia sobre los mismos. Cabe destacar que, desde la Institución se ha desarrollado un Programa de Liderazgo Femenino, denominado en el Proyecto Futura , en el cual uno de sus Ejes es el Coaching. Asimismo, se han realizado actividades enfocadas en el desarrollo y el apoyo de los profesionales más jóvenes, tales como la promoción del Programa de mentoría REBECA , organizado por Fecyt, y el cual tiene como objetivo mejorar el conocimiento del personal de investigación sobre otras carreras profesionales además del ámbito de la investigación académica. En este sentido, desde INCLIVA se buscará también entablar comunicaciones con Fecyt, de cara a impulsar la participación de su personal en esta iniciativa.
18	Coautorías. Incluir en las memorias anuales las coautorías y todo el personal integrante en todas las actividades y resultados de investigación.	Q4; Q8; Q12; Q16; Q20	M. Peiró (Subdirección Científica)/ Patricia Fernández (adjunta a la dirección científica)	18.1. 100% de actividades con coautorías	COMPLETADA	N/A
19	Procedimiento de resolución de conflictos. Desarrollo de un procedimiento para el tratamiento y resolución de conflictos del personal de INCLIVA.	Q3-Q4	M. Peiró (Subdirección Científica) / Patricia Mañas	19.1. Procedimiento de resolución de conflictos establecido 19.2. 100% de los conflictos resueltos	COMPLETADA	N/A
20	Representación en la Comisión de Investigación. Inclusión en la Comisión de Investigación de representantes de todo el personal investigador y personal técnico.	Q4-Q5	M. Peiró (Subdirección Científica)	20.1. 100% del personal investigador representado en la Comisión de Investigación	COMPLETADA	N/A

21	<p>Impulso del relevo generacional. Despliegue del Plan de Apoyo a Grupos Emergentes aprobado.</p> <p>Desde la unidad de proyectos europeos se han realizado varias acciones focalizadas en el personal emergente:</p> <p>a) encuesta y entrevistas personales para conocer sus necesidades formativas;</p> <p>b) matriz de correlación entre políticas, prioridades y programas de financiación internacionales y las líneas de investigación de todos los investigadores y grupos emergentes; c) jornada informativa sobre el cambio de paradigma de H2020 al nuevo programa de financiación europea Horizonte Europa; d) asesoramiento personalizado en el enfoque de las líneas de investigación; e) apoyo durante el proceso de preparación de propuestas europeas.</p>	Q8 - Q15	<p><i>M. Peiró (Subdirección Científica)</i></p> <p><i>Ana Ferrer (U. Internacional)</i></p>	<p>21.1. Porcentaje de ejecución del Plan de Apoyo a Grupos Emergentes</p> <p>21.2. Número de proyectos co-Ips</p> <p>21.3. Número de investigadores emergentes</p> <p>21.4. Número de grupos emergentes</p> <p>21.5. Porcentajes de grupos emergentes respecto al total de grupos consolidados</p> <p>21.6. Número de investigadores emergentes que participan como IP en propuestas europeas no financiadas</p> <p>21.7. Número de investigadores emergentes que participan como IP en proyectos europeos premiados</p>	COMPLETADA	<p>Con motivo de promover la innovación, continuidad y adaptabilidad de INCIVA, el Instituto se encuentra comprometido con impulsar el relevo generacional entre el personal. Para ello, despliega las acciones contempladas en el Plan de Apoyo a Grupos Emergentes, enfocadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover la identificación y el desarrollo de proyectos de investigación. Incentivar la conformación de nuevos grupos de investigación y la incorporación de personal investigador tanto en formación como personal técnico de apoyo a las diferentes plataformas. Reconocer la figura del Co-IP en los grupos de investigación. <p>Los esfuerzos realizados por la Institución pueden verse reflejadas en el aumento del número de investigadores y grupos emergentes del Instituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> Investigadores emergentes: en 2021 (Q12-Q15) tenía 8 investigadores emergentes, en 2022 (Q16-Q19), 12 investigadores emergentes, y en 2023 (Q20-Q23), 17 investigadores emergentes. Grupos emergentes: en 2021 (Q12-Q15) tenía 9 grupos emergentes, en 2022 (Q16-Q19) y en 2023 (Q20-Q23), se ha mantenido el mismo número de grupos emergentes, 11 en total. <p>En este sentido, durante los años 2021 al 2023, el porcentaje de grupos emergentes respecto al total de grupos consolidados se ha mantenido de manera estable entono al 20-24%.</p> <p>Asimismo, se fomenta la participación de los investigadores emergentes como IPs tanto en propuestas europeas no financiadas, como proyectos europeos premiados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de investigadores emergentes que participan propuestas europeas no financiadas: en 2021 (Q12-Q15) participó 1 investigador, mientras que en 2022 (Q16-Q19) y en 2023 (Q20-Q23) participaron 2 investigadores. Número de investigadores emergentes que participan como IP en proyectos europeos premiados: en 2022 (Q16-Q19) participó 1 investigador y en 2023 (Q20-Q23) participaron 2 investigadores. <p>Además, cada año numerosos Co-IP solicitan proyectos de investigación en salud: en 2021 (Q12-Q15) 7 Co-IPs nóveles solicitaron su primer proyecto de investigación, en 2022 (Q16-Q19), se presentaron 4 Co-IPs, y en 2023 (Q20-Q23), 6 Co-IPs.</p>
----	---	----------	--	--	------------	---

22	<p>Promoción del Liderazgo femenino. Centrado en el II Plan de Igualdad de INCLIVA se proponen las siguientes actividades:</p> <p>-Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador.</p> <p>-Estudio dirigido a la identificación de posibles barreras a la promoción profesional</p> <p>-Impulso y fomento de proyectos en los cuales se promueva a la mujer como investigadora principal introduciendo como cláusula de desempate ser IP mujer cuando haya que presentar convocatorias con límite de proyectos.</p> <p>-Impulsar una Red de Mujeres por la investigación sanitaria a través de un grupo o comisión específica de trabajo, donde se ponga en común y se extraigan propuestas encaminadas a potenciar al talento femenino en la investigación sanitaria.</p>	<p>Q13, Q15, Q17, Q18</p>	<p><i>Ruth Cano (U. RRHH) / Ana Ortega (R2) / Patricia Fernández (adjunta a la dirección científica)</i></p>	<p>22.1. Número de mujeres líderes de un grupo consolidado o emergente</p> <p>22.2. Número de mujeres IP de proyectos de investigación europeos o nacionales (Plan Nacional)</p>	<p>EXTENDIDA</p>	<p>INCLIVA ha desarrollado el II Plan de Igualdad 2020-2024, para promocionar, difundir y promover la igualdad de género y el trato, la diversidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos del Instituto, así como favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>En este sentido, se prioriza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para ello, se realizan distintas actividades centradas en la promoción del liderazgo femenino con el objetivo de equiparar e impulsar la representación femenina en la Institución y la sociedad científica. Entre las actividades cabe destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuentros y jornadas, tales como “Encuentro Red de Mujeres por la Investigación Sanitaria” (2022). • Concursos intramurales: I Concurso dirigido a Investigadoras de INCLIVA para el fomento del desarrollo de la carrera investigadora (2022) y II Concurso dirigido a Investigadoras de INCLIVA para el fomento del desarrollo de la carrera investigadora (2023). <p>En relación con la representación de la mujer en la Institución, en 2022 (a falta de datos más recientes del 2023), el 73% de la plantilla de INCLIVA son mujeres. Asimismo, dentro de la plantilla destacan el personal investigador, el personal administrativo y el personal técnico, donde más del 70% de la plantilla son mujeres, mientras que en el resto de las áreas (personal auxiliar, personal subordinado, y personal de enfermería) existe una representación equitativa entre ambos sexos.</p> <p>Dentro del personal investigador, los grupos R1 y R2, presentan una mayor representación femenina, con cifras del 70% y 58%, respectivamente. No obstante, lo contrario sucede en los grupos R3 y R4, donde un 40% y un 30%, respectivamente, son mujeres.</p> <p>Si bien, la mayoría de la actividad científica se encuentra liderada por mujeres, actualmente se está trabajando activamente para equilibrar los proyectos liderados por mujeres, especialmente en aquellos proyectos europeos o de carácter internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos regionales: en 2021 (Q12-Q15) 32% de los proyectos fueron liderados por mujeres, mientras que en 2022 (Q16-Q19) el 52%. • Proyectos nacionales: en 2021 (Q12-Q15) 37% de los proyectos fueron liderados por mujeres, mientras que en 2022 (Q16-Q19) el 49%. • Proyectos europeos: en ambos años 2021 (Q12-Q15) y en 2022 (Q16-Q19) el número de proyectos liderados por mujeres era inferior al 10%. <p>A pesar de las iniciativas puestas en marchas, el Instituto deciden extender esta acción con el fin de seguir mejorando el porcentaje de mujeres que lideran una investigación y el porcentaje de mujeres IPs que lideran proyectos europeos.</p>
----	---	----------------------------------	--	--	-------------------------	---

23	Promover la visibilidad internacional de INCLIVA , mediante la traducción al inglés de su documentación institucional más relevante y una mayor generación de contenidos en inglés.	Q1-Q12 (2024-2027)	<i>Arantxa Martín (Responsable Unidad de Comunicación)</i>	23.1. Número de documentos institucionales traducidos 23.1. Número de contenidos de actualidad traducidos al inglés	NUEVA	Con el fin de fomentar un entorno de investigación internacional y promover la visibilidad de INCLIVA en este ámbito. El Instituto debe trabajar en impulsar la generación de contenido científico en inglés, así como, completar la traducción y la publicación de algunos de los documentos institucionales más relevantes, tales como el Plan Estratégico, el Manual del Investigador, la política de OMT-R, entre otros.
24	Promocionar la divulgación de la HRS4R en INCLIVA y la involucración del personal en el proceso. Desarrollar actuaciones de difusión que permitan dar a conocer los principales hitos y logros del Instituto relacionados con la HRS4R entre todo el personal de INCLIVA, y fomentar la implicación a todos los niveles en el proceso.	Q1-Q12 (2024-2027)	<i>Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica)</i>	24.1. Documentación HRS4R (en español e inglés) publicada en la página web 24.2. Número de acciones de divulgación realizadas relacionadas con la HRS4R y los logros e hitos conseguidos por INCLIVA en este ámbito	NUEVA	Durante las sesiones de trabajo con diferentes perfiles investigadores para el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, INCLIVA identificó áreas de mejora en el conocimiento de la HRS4R por parte de sus investigadores y en su participación en el proceso. Por ello, se considera necesario implementar acciones que promuevan la divulgación y aumenten la involucración del personal a todos los niveles de la Institución. Asimismo, la principal documentación relacionada con la HRS4R deberá estar publicada, en español e inglés, en la página web de INCLIVA, de manera que se encuentre accesible a todo el personal de la Institución, así como el resto de la sociedad.
25	Impulsar la difusión del Convenio Colectivo firmado y las nuevas tablas salariales entre el personal , una vez que este entre en vigor, para garantizar la transparencia de este tipo de información.	Q2-Q12 (2024-2027)	<i>Vicente de Juan (Director Gerente)</i>	25.1. Número de acciones de divulgación relacionadas con el Convenio Colectivo 25.2. Convenio Colectivo y tablas salariales publicadas en la página web y la intranet 25.3. Contenidos del Convenio Colectivo y las tablas salariales incluidas el Manual del Personal Investigador	NUEVA	Los distintos perfiles de investigadores resaltaron durante las sesiones de trabajo para el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, la ausencia de conocimiento sobre los contenidos y las implicaciones del nuevo Convenio Colectivo y las tablas salariales del Instituto. En este sentido, desde INCLIVA se reconoce la necesidad de promover su conocimiento y transparencia, a través de la difusión por medio de correos electrónicos, la página web del Instituto y la Intranet, divulgando resúmenes de sus contenidos e incluyéndolo en el Manual del Personal Investigador.
26	Actualizar el Procedimiento de Contratación, a fin de alinear los objetivos con los principios OTM-R. Incorporar en el Procedimiento de Contratación: <ul style="list-style-type: none"> - La inclusión de las perspectivas de desarrollo profesional en las ofertas de trabajo publicadas. - Una mención explícita a que no se penalizarán las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs. 	Q1-Q2 (2024)	<i>Ruth Cano (Responsable Unidad RRHH)</i>	26.1. PNT de contratación de profesionales actualizado	NUEVA	Si bien es cierto que INCLIVA cuenta con un procedimiento de selección y contratación abierto, transparente y basado en méritos, alineado con los principios de la OTM-R, se ha identificado como área de mejora la necesidad de informar sobre las perspectivas de desarrollo profesional de las ofertas de trabajo que se publican. Asimismo, se considera necesario incluir una mención explícita a que las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs no serán penalizadas durante la evaluación de los méritos.

27	Fomentar la continuidad en la carrera profesional, tanto del personal de investigación como el personal técnico de apoyo , a través de nuevos mecanismos y fórmulas.	Q1-Q12 (2024-2027)	Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica)	27.1. Acciones enfocadas a la continuidad de la carrera profesional del personal de investigación y personal técnico de apoyo	NUEVA	Durante las sesiones de trabajo con diferentes perfiles investigadores para el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, INCLIVA identificó como área de mejora, el fomentar la continuidad en la carrera profesional, tanto del personal de investigación como el personal técnico de apoyo.
28	Promover la publicación en abierto de los resultados de investigación del personal , mediante una mayor difusión sobre los recursos económicos ofertados desde el Instituto.	Q1-Q12 (2024-2027)	Técnico de Documentación (Unidad de Producción Científica)	28.1. Número de acciones divulgativas relacionadas con la financiación de publicación en abierto 28.2. Número de publicaciones científicas en acceso abierto financiadas por INCLIVA	NUEVA	INCLIVA llevó a cabo distintas sesiones de trabajo realizadas con diferentes perfiles investigadores el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, en las que se detectó la necesidad de incrementar la difusión en relación con la financiación de la publicación en abierto entre todo el personal, con el fin de potenciar la divulgación de los resultados científicos.
29	Impulsar el intercambio de conocimiento entre el personal más joven de INCLIVA , por medio de la creación de una red de investigadores pre-doctorales interna del Instituto que facilite el contacto entre el personal de distintas áreas para la resolución de dudas y la transferencia de información.	Q1-Q2 (2024)	Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica) Ana Ferrer (Responsable Unidad Proyectos Internacionales)	29.1. Red de investigadores interna creada	NUEVA	Durante las sesiones de trabajo llevadas a cabo con diferentes perfiles investigadores para el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, INCLIVA detectó la necesidad de desarrollar una herramienta que facilite el intercambio de conocimiento y la resolución de dudas entre su personal, especialmente entre los investigadores pre-doctorales. A través de esta herramienta se pretende facilitar y agilizar la transferencia de información y conocimiento entre las distintas áreas del Instituto.
30	Potenciar la atracción y retención del talento investigador e incentivar la proyección internacional , a través de la definición y puesta en marcha de un Plan de Atracción de Talento ERC.	Q1-Q12 (2024-2027)	Ana Ferrer (Responsable Unidad Proyectos Internacionales)	30.1. Plan de Atracción de Talento ERC desarrollado 30.2. Número de acciones de atracción de profesionales realizadas	NUEVA	INCLIVA detecta la necesidad de potenciar la atracción y retención de talento investigador, especialmente a nivel internacional, para lo que se plantea poner en marcha un Plan de estas características.
31	Establecer mecanismos que garanticen un adecuado relevo generacional entre los IPs de los grupos de INCLIVA , por ejemplo, por medio de la definición de implementación de un Plan de Relevo Generacional, entre otros.	Q1-Q12 (2024-2027)	Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica) Ana Ferrer (Responsable Unidad Proyectos Internacionales)	31.1. Estudio de identificación y priorización de los grupos en los que se prevén transiciones generacionales realizado 31.2. Número de Co-IPs nombrados en aquellos grupos con IPs próximos a la jubilación 31.2 Plan de Relevo Generacional desarrollado	NUEVA	El Instituto señala la importancia de contar con mecanismos que garanticen un adecuado relevo generacional entre todos los grupos de investigación adscritos al INCLIVA.

32	Impulsar nuevos sistemas de evaluación/valoración del personal de INCLIVA. Establecer mecanismos de evaluación de sexenios de investigación, a través la de la AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva), destinados al personal de investigación de INCLIVA no adscrito a la Universidad.	Q1-Q4 (2024-2025)	<i>Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica)</i>	32.1. Desarrollo de un sistema de evaluación de sexenios de investigación	NUEVA	Desde INCLIVA se detecta la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos de evaluación de sexenios de investigación destinados al personal investigador no adscrito a la Universidad, con motivo de impulsar su reconocimiento y competitividad laboral.
33	Impulsar la participación ciudadana en los procesos de I+D+i, a través de la inclusión y colaboración sistemática de pacientes y otros actores clave no científicos.	Q1-Q12 (2024-2027)	<i>Maite Saenz (MECENAZGO)</i>	33.1. Número de proyectos en los que se ha contado con participación activa por parte de la ciudadanía (AAPP, organizaciones de Pacientes, etc.)	NUEVA	Conscientes de la importancia de aumentar la participación de la ciudadanía en los procesos de I+D+i, INCLIVA, buscará poner en marcha mecanismos para la inclusión y colaboración sistemática de pacientes y otros actores clave no científicos en el diseño de los proyectos de investigación.
34	Aumentar la difusión del Plan de Apoyo de Grupos Emergentes, entre el personal de INCLIVA	Q1-Q12 (2024-2027)	<i>Patricia Fernández (Adjunta Dirección Científica) Ana Ferrer (Responsable Unidad Proyectos Internacionales)</i>	34.1. Número de acciones de divulgación relacionadas con el Plan de Apoyo a Grupos Emergentes	NUEVA	Durante las sesiones de trabajo llevadas a cabo con diferentes perfiles investigadores para el proceso de análisis de cara a la renovación de la acreditación, INCLIVA identificó la necesidad de la aumentar la difusión del Plan de Apoyo a Grupos Emergentes entre el personal emergente del Instituto.

Note: Add as many actions are needed.

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 website *:

URL: <https://www.incliva.es/rrhh/human-resources-strategy/>

If your organisation has already filled in the OTM-R checklist in the Initial Phase, please also indicate how your organisation is working towards / has developed an Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy. Although there may be some overlap with a range of actions listed above in the action plan (as emerged from the Gap Analysis), please provide a short commentary demonstrating the progress of the implementation versus the initial phase.

Comments on the implementation of the OTM-R principles

A continuación se exponen las acciones iniciales que se dieron por completadas en la evaluación intermedia:

- **Mejora en la difusión de procesos de selección (OTM-R 6; 7; 11; 12; 13; 14) (COMPLETADA).**
- **Mejora de los procedimientos ligados a la contratación de personal (OTM-R 4; 21) (COMPLETADA).**
- **Desarrollo de un procedimiento de entrevista ligado a la contratación de personal (OTM-R 3; 16; 19) (COMPLETADA).**

Desde la evaluación intermedia, INCLIVA ha hecho grandes esfuerzos por alinearse con los principios de la OTM-R, logrando importantes progresos en la acción restante del Plan de Acción Revisado:

- **Implantar elementos de carrera profesional (OTM-R 9) (EXTENDIDA).**

En este sentido, cabe destacar que en mayo de 2024 se firmó el nuevo Convenio Colectivo, que regula las condiciones laborales de los investigadores de las fundaciones de investigación biomédica del sector público de la región, incluyendo tablas salariales, formación, permisos, etc.

INCLIVA ha colaborado activamente en la elaboración del Convenio, participante en numerosas reuniones con instituciones y el gobierno regional de la Comunidad Valenciana:

- En 2021 (Q12-Q15): 5 reuniones.
- En 2022 (Q16-Q19): 6 reuniones.
- En 2023 (Q20-Q23): 17 reuniones.

No obstante, en el Convenio firmado no se recogen los acuerdos sobre carrera profesional, sino que se incluye el compromiso entre las partes a negociar estos aspectos, que se tratarán una vez el Convenio entre en vigor. Por este motivo, se decide **extender esta acción**, con el fin de dar cumplimiento a este último ámbito.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, aunque INCLIVA ha implementado un proceso de selección y contratación alineado con los principios de la OTM-R, se han identificado algunas áreas de mejora en este ámbito, para lo que se ha planteado una nueva acción:

- **Actualizar el Procedimiento de Contratación, a fin de alinear los objetivos con los principios OTM-R. Incorporar en el Procedimiento de Contratación (OTM-R 10; 12 19) (NUEVA):**
 - La inclusión de las perspectivas de desarrollo profesional en las ofertas de trabajo publicadas.
 - Una mención explícita a que no se penalizarán las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs.

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://www.incliva.es/rrhh/human-resources-strategy/>

4. Implementation

General overview of the expected overall implementation process of the action plan: (max. 1000 words)

Durante la Fase Inicial del proceso de la HRS4R, se creó un Grupo de Trabajo, que sigue siendo responsable de coordinar el proceso de implementación y monitorización del Plan de Acción Mejorado. Para involucrar a diferentes categorías profesionales en este proceso, el Grupo de Trabajo HRS4R incluye representantes de los diferentes perfiles investigadores y áreas de gestión, soporte técnico y científico. Este Grupo de Trabajo es el encargado de garantizar la implementación y seguimiento del Plan de Acción, a través de las siguientes herramientas:

- Contacto continuo por teléfono y correo electrónico.
- Contacto continuo con el personal de investigación.
- Reuniones periódicas.
- Medida de KPIs definidos de cada una de las acciones.

Se creó un Comité Asesor, incluido dentro del Grupo de Trabajo, para asegurar la supervisión periódica del proceso. El Comité Asesor evalúa el proceso de seguimiento realizado por el Grupo de Trabajo. Durante el proceso de implantación, el Comité Asesor se reúne al menos una vez al año para analizar posibles desviaciones y proponer acciones correctoras o de mejora si fuesen necesarias.

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 Revisado y de la autoevaluación llevada a cabo por el Instituto para afrontar esta fase de renovación, incluyendo la revisión de las recomendaciones de los evaluadores en el Informe de Consenso.

Durante estos tres años desde la evaluación intermedia de INCLIVA, el Comité Asesor/Grupo de Trabajo se ha reunido periódicamente de

manera presencial o telemática para asegurar la implementación y el seguimiento de las acciones establecidas en el Plan. Estas sesiones han permitido identificar oportunidades de mejora a tener en cuenta para el desarrollo de la revisión interna y del Plan de Acción Mejorado.

A la hora de desarrollar esta autoevaluación, se han llevado a cabo sesiones de trabajo con los distintos perfiles de investigadores, así como una encuesta que ha permitido recabar la opinión de los profesionales del Instituto, e identificar sus necesidades actuales. Las sesiones de trabajo han contado con la participación de 12 investigadores: 3 investigadores R1, 3 investigadores R2, 3 investigadores R3 y 3 investigadores R4.

Por último, durante esta revisión interna se ha otorgado especial consideración a las recomendaciones incluidas en el informe emitido por los evaluadores en la evaluación intermedia, con el fin de abordar las áreas de mejora principales de INCLIVA en esta nueva fase.

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

Para la implementación del proceso HRS4R, INCLIVA ha llevado a cabo las siguientes actividades para involucrar a la comunidad investigadora:

- El Comité Asesor/Grupo de Trabajo, responsable del seguimiento e implementación del proceso HRS4R en el Instituto, incluye representantes de las categorías de investigación R1, R2, R3 y R4, manteniendo un contacto continuo con el personal científico y asegurando la representación de toda la comunidad investigadora.
- INCLIVA proporciona información específica sobre el proceso de implementación de la HRS4R a través de los canales de comunicación habituales (correos electrónicos corporativos, *newsletter*, pósters informativos, etc.).
- INCLIVA recopila la información relevante sobre el proceso HRS4R en el sitio web (*Charter & Code*, política OTMR, evaluación de candidatos e incorporación de procedimiento profesional, revisión del Plan de Acción, etc.) para ser consultada por la comunidad investigadora y la sociedad general.

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 Asesor/Grupo de Trabajo de la HRS4R. Para garantizar el seguimiento adecuado y la supervisión periódica del Plan de Acción de HRS4R, 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.

Durante las reuniones del Comité Asesor/Grupo de Trabajo de la HRS4R, los responsables de cada acción ponen en común los avances y el seguimiento realizado de los objetivos establecidos para evaluar el grado de implementación de cada acción. De acuerdo con el análisis realizado, se discuten actuaciones de mejora con el objetivo de corregir las deficiencias detectadas.

El Comité Asesor/Grupo de Trabajo tiene la composición adecuada para garantizar sus capacidades operativas y ejecutivas en el cumplimiento de sus funciones:

- Elena Carrió, Innovación
- Raquel Llorens, Proyectos nacionales
- Ana Ferrer, Internacionalización
- Nati Paz, Formación y Movilidad
- Cristina García, Formación y Movilidad
- Maite Saenz, Secretaría y Jurídico
- Patricia Mañas, Producción Científica
- Vicente de Juan, Director Gerente
- Ruth Cano, RRHH
- Anabel Gil, RRHH
- Patricia Fernández, Adjunta Dirección Científica
- Rafa Barajas, Calidad y Protección de datos
- Arantxa Martín, Comunicación
- Alexandra Muñoz, Comunicación
- F. Javier Chaves, Investigador R4
- Mari Carmen Gómez, Investigadora R3
- Ana Ortega, Investigadora R2
- Olga Martínez, Investigadora R1

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 Asesor/Grupo de Trabajo involucrado en el proceso HRS4R cuenta, entre sus integrantes, con la Dirección Científica y la Dirección de Gestión INCLIVA, participando activamente en todo el proceso y garantizando el alineamiento de las políticas institucionales en el diseño de la estrategia HRS4R y en el proceso de implementación.

Como se ha mencionado anteriormente, la Institución está desarrollando su nuevo Plan Estratégico 2025-2029 de forma alineada con los objetivos marcados en la HRS4R. De este modo, se incluirán objetivos y líneas estratégicas en consonancia con el presente Plan de Acción Mejorado, con el fin de favorecer la integración de la Estrategia de RRHH en la estrategia general del Instituto.

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

La implementación del Plan de Acción necesita de una evaluación mediante la medición anual de los KPI definidos, llevada a cabo por los responsables asignados del Grupo de Trabajo. Este Grupo de Trabajo proporciona una representación holística de los perfiles del Instituto, lo que facilita la implementación y seguimiento de las acciones y la detección de desviaciones.

Para implementar el Plan de Acción, los miembros del Grupo de Trabajo utilizan las siguientes herramientas:

- Contacto continuo por distintos medios de comunicación.
- Acercándose a la comunidad investigadora.
- Reuniones periódicas.
- Medida de KPIs definidos de cada una de las acciones.

El seguimiento constante de las acciones del Plan por parte del Grupo de Trabajo HRS4R, supervisado por el Comité Asesor, garantiza la implementación de las actividades definidas.

Además, la ejecución de las acciones del Plan de Acción Mejorado se ve beneficiada por la coincidencia entre el Plan de Acción de HRS4R y la estrategia y políticas institucionales del INCLIVA, lo que posibilita que muchos de los indicadores clave de rendimiento establecidos sean similares.

How are you monitoring progress (timeline)? *

El progreso de la implementación de HRS4R está siendo monitorizado por el Grupo de Trabajo HRS4R a través de las siguientes herramientas:

- KPI y entregables: el Plan de Acción HRS4R propone acciones detalladas, KPI y entregables respaldados por un cronograma consistente, que garantiza su adecuada monitorización.
- Responsable: cada acción ha sido asignada a uno o varios miembros o unidades de INCLIVA para un seguimiento específico.
- Cuadro de Mandos: se ha creado un Cuadro de Mandos en Excel para facilitar el registro de las medidas de los KPI.
- Reuniones: el Grupo de Trabajo de la HRS4R se reúne periódicamente para una revisión conjunta del progreso.
- Supervisión: anualmente, el Comité Asesor supervisa el progreso de la implementación, analizando los resultados del Grupo de Trabajo.

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

El Grupo de Trabajo HRS4R revisará los resultados del Plan de Acción, a partir del seguimiento realizado en los próximos 3 años. Como se ha mencionado anteriormente, los avances se medirán mediante las siguientes acciones:

- El Grupo de Trabajo HRS4R se reunirá periódicamente, para supervisar el progreso y revisar los entregables.
- Anualmente, el Grupo de Trabajo HRS4R realizará un seguimiento de todo el proceso a través de la medición anual de los KPI.
- Los miembros del Grupo de Trabajo HRS4R recibirán apoyo de otras Unidades representantes de la institución en la monitorización de algunas de las actividades y KPI.
- Se espera definir objetivos anuales específicos para cada indicador, para garantizar un adecuado avance de la estrategia HRS4R en la institución.

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

Para preparar la próxima revisión, el Comité Asesor/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 Mejorado. Esta autoevaluación incluirá una nueva valoración de las fortalezas y debilidades del INCLIVA 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 este trabajo de análisis y al seguimiento que se haya realizado del Plan de Acción durante los siguientes 3 años, se propondrán nuevas actuaciones para solventar las desviaciones detectadas y se presentará al comité evaluador.

Additional remarks/comments about the proposed implementation process