

## TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: **2018ES352871**

Name Organisation under review: **INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL CLÍNICO DE VALENCIA-INCLIVA.**

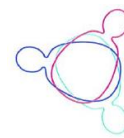
Organisation's contact details: Dra. Marta Peiró (Subdirectora Científica), Avda. Menéndez Pelayo 4 acc. 46010 Valencia

**SUBMISSION DATE: 6TH NOVEMBER 2018**

### 1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	460
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	20
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	37
Of whom are women	260
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	111
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	94
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	64
Total number of students (if relevant)	
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	52
<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	9.832.908
Annual organisational direct government funding (designated for research)	150.000
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	3.759.763
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	5.532.625
<b>ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)</b>	
<p>El Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA se constituyó en el año 2000 y fue acreditado como Instituto de Investigación Sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III en el año 2011. INCLIVA gestiona la investigación biomédica del Hospital Clínico Universitario de Valencia y su Departamento de Salud, así como determinados grupos de excelencia científica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia e FIGENOMIX.</p>	



# INCLIVA | VLC

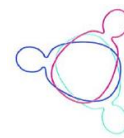
Instituto de Investigación Sanitaria

El Instituto desarrolla importantes proyectos internacionales y participa en Redes de Investigación europeas. Destaca su contribución en ensayos clínicos internacionales, especialmente la labor de la Unidad de Ensayos Clínicos Fase I Oncológicos.

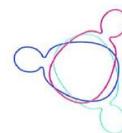
## 2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>La actividad investigadora de INCLIVA se desarrolla siempre dentro de los límites presupuestarios, con aprobación previa y supervisión posterior de comités éticos/comisiones de investigación (INCLIVA cuenta con un Comité Científico Interno, Comité Científico Externo, Comité Ético de Investigación con medicamentos (CEIm) y un Comité Ético de Experimentación Animal, Comisión de Innovación y Comisión de Investigación) que velan, a través de procedimientos estandarizados, por el cumplimiento ético en la actividad investigadora.</p> <p>INCLIVA publica una memoria científica anual. Además, dispone de un procedimiento para garantizar la difusión y explotación de resultados obtenidos. Cuenta con una unidad de comunicación que difunde el trabajo de investigación realizado. INCLIVA cuenta además con un plan de igualdad.</p> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>Es necesario elaborar un código ético de privacidad, relativo a la protección de datos, al que el personal investigador ha de adherirse.</p> <p>Actualmente no se dispone de un convenio laboral específico para el personal trabajador de INCLIVA, por lo que se aplica la normativa laboral general española (Estatuto de los Trabajadores). Es necesario definir tablas salariales.</p> <p>Se ha detectado la necesidad de mejorar en lo relativo a las formas y</p>



	<p>canales de comunicación con pacientes y sociedad en general.</p> <p>INCLIVA debe adaptarse a las disposiciones e iniciativas promovidas por la Unión Europea en política de Open Access.</p> <p>Se ha detectado la necesidad de establecer un procedimiento para el seguimiento interno de proyectos sin contenido económico, como tesis, proyectos fin de máster, etc.</p>
Recruitment and selection	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>Los procesos de gestión de INCLIVA están certificados bajo norma ISO incluyendo los procesos de RRHH (Ofertas públicas de empleo, Selección, Acogida, Contratación). Los procesos de contratación de INCLIVA están definidos, son públicos y accesibles, y están basados en la evaluación los de requisitos establecidos en cada plaza a cubrir y en los méritos de las candidaturas. La contratación en INCLIVA se ajusta a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.</p> <p>INCLIVA establece que la selección de las candidaturas se realice mediante un tribunal de evaluación, que cuenta con una composición paritaria.</p> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>Aunque INCLIVA dispone de un procedimiento reglado de Recursos Humanos que valora adecuadamente méritos de las candidaturas para el desempeño de la posición ofertada, es necesario adaptar su política OTM-R a las recomendaciones de la Estrategia HRS4R. Es necesario mejorar los procedimientos ligados a la contratación de personal, estableciendo una mejora en los procedimientos de feedback a candidaturas presentadas y establecer guías para mejor valoración de criterios cualitativos de las candidaturas durante las entrevistas.</p>
Working conditions	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>INCLIVA cuenta con una estructura científica definida y pone a disposición del personal investigador diferentes plataformas de apoyo a la investigación y servicios centrales con Unidad de Estabulación Animal y Quirófanos Experimentales, Unidad de Cultivos Celulares, Unidad de Autonomía personal, dependencia y trastornos mentales graves, Bioinformática y Biobanco. INCLIVA fomenta la participación del personal investigador y plataformas en redes nacionales e internacionales.</p> <p>Desde la unidad de RRHH e Igualdad se promueve la conciliación laboral y familiar del personal investigador.</p>

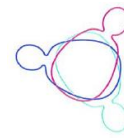


	<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional bajo la legislación nacional y autonómica vigente en materia de seguridad social. Es necesario definir las categorías profesionales de la entidad.</p> <p>INCLIVA no dispone de mecanismos formales que permitan una orientación profesional, especialmente en personal investigador en formación.</p>
Training and development	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>INCLIVA dispone de un plan de formación en I+D+i propio y un plan de apoyo a grupos emergentes, que incluyen acciones adaptadas a los diferentes perfiles profesionales que conforman el Instituto, la formación tanto de personal investigador junior como la formación continuada del personal investigador senior.</p> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>INCLIVA no dispone de un procedimiento para evaluar de manera continua al personal investigador. Aunque dispone de un plan de apoyo a grupos emergentes, no se refleja la asignación de un tutor o de una tutora o personal científico responsable.</p>









The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

INCLIVA dispone de procesos de contratación de personal definidos, públicos y accesibles, basados en la evaluación de requisitos imprescindibles específicos de la plaza a cubrir y en los méritos de las candidaturas. En las convocatorias de empleo se especifica la fecha de apertura y cierre de solicitudes, siempre con un plazo mínimo de 15 días, el tipo de convocatoria, la plaza ofertada, la condiciones de contratación, los requisitos imprescindibles, los méritos y su puntuación, las funciones que se desempeñarán en el puesto, una descripción del sistema selectivo, la composición del tribunal evaluador, el plazo para la presentación de solicitudes y la documentación a presentar.

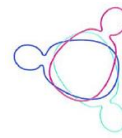
La selección de las candidaturas se realiza por un tribunal de evaluación del que forman parte el Director de la Fundación de Investigación, la Subdirectora de Gestión Científica de la Fundación de Investigación, la Jefa de Sección de Recursos Humano y los responsables del Área donde el/la candidato/a seleccionado\_/a desempeñará su actividad. Se realiza una valoración inicial de los méritos de las candidaturas, teniendo en cuenta la documentación presentada y ocasionalmente (cuando aplica, para la aclaración de dudas) entrevista telefónica previa. Tras esta valoración, el tribunal determina aquellas candidaturas que pasan a la fase de entrevista personal posterior. Se elaboran actas de resolución de convocatorias de contratación.

Con el objetivo de cumplir con las recomendaciones, adecuando el de procedimiento de Recursos Humanos de INCLIVA al C&C ya la política OTM-R, se han previsto las siguientes acciones:

1. Mejora en la difusión de procesos de selección.
2. Implantar elementos de carrera profesional.
3. Mejora de los procedimientos ligados a la contratación de personal.
4. Desarrollo de un procedimiento de entrevista ligado a la contratación de personal para la valoración de aspectos cualitativos.
5. Medidas de implantación de la Estrategia de Recursos Humanos para personal investigador del INCLIVA.

A Continuación se muestra la relación de acciones propuestas en el plan de acción que demuestran la implementación de la política OTM-R de INCLIVA.





1. OTM-R (6; 7; 11; 12; 13; 14) Acción: Mejora en la difusión de procesos de selección.
2. OTM-R (9) Acción: Implantar elementos de carrera profesional.
3. OTM-R (4; 21) Acción: Mejora de los procedimientos ligados a la contratación de personal.
4. OTM-R (3; 16; 19) Acción: Desarrollo de un procedimiento de entrevista ligado a la contratación de personal.
5. OTM-R (10; 23; 1) Acción: Medidas de implantación de la Estrategia de Recursos Humanos para personal investigador del INCLIVA.

#### **4. IMPLEMENTATION**

General overview of the expected implementation process:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de INCLIVA está promovida por la Dirección General y Científica y liderada por la Subdirección Científica del Instituto. Se ha constituido un grupo de trabajo compuesto por todos los representantes de las áreas de INCLIVA directamente implicadas en el desarrollo e implantación de la Estrategia HRS4R (Dirección Económica, Unidad de Recursos Humanos e Igualdad, Unidad de Cultura Científica e Innovadora, Unidad de Internacionalización, Secretaría General y la Unidad de Calidad y Protección de Datos).

El seguimiento de la implantación de la Estrategia HRS4R de INCLIVA se realizará a través del grupo de trabajo establecido través de una revisión anual de los objetivos marcados en el plan de acción. Las conclusiones de la revisión anual y las medidas a desarrollar en caso de desviaciones serán comunicadas a la Dirección General y Científica y al Comité Científico Interno de INCLIVA. Posteriormente se realizará la difusión del grado de implantación de la estrategia entre todo el personal investigador.

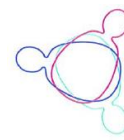
Cada una de las acciones establecidas en el plan de acción estará asignada a un responsable de área encargado de realizar un seguimiento adecuado del cumplimiento de la planificación.

Para conseguir la completa implicación de todo el personal investigador, se prevé la realización de un acto de presentación del Plan de acción de la Estrategia HRS4R de INCLIVA dirigido a todo el personal y la Incorporación en las Jornadas Científicas del Instituto de una ponencia sobre la estrategia de recursos humanos para investigación de INCLIVA y sus avances.

Adicionalmente, se realizará una encuesta anual para valorar el grado de satisfacción con la Estrategia HRS4R. Los resultados de la encuesta serán evaluados por el grupo de trabajo establecido para implantar la Estrategia HRS4R en INCLIVA.

Tras dos años desde la puesta en marcha del plan de acción, se procederá a la revisión interna de la estrategia.

El grupo de trabajo revisará nuevamente los principios del C&C y la política OTM-R, así como las posibles adaptaciones que sean necesarias en caso de desviaciones del cumplimiento de los objetivos marcados. Se revisará el grado de cumplimiento del plan de acción, se identificarán posibles no



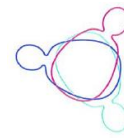
conformidades y se indicarán las acciones correctivas propuestas.

Posteriormente, este informe será presentado a la Dirección General y Científica y al Comité Científico Externo y Junta de Gobierno para su validación final.

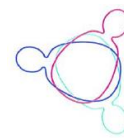
Desde la Subdirección Científica se coordinarán todas las acciones, tanto logísticas como administrativas, necesarias para realizar la revisión externa de la estrategia. Gestionará las entrevistas solicitadas a diferentes perfiles del Instituto.

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

<b>Checklist</b>	<b>*Detailed description and duly justification</b>
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	<p>Los responsables de cada una de las áreas que integran el grupo de trabajo revisarán periódicamente el nivel de cumplimiento de los principios del C&amp;C y la política OTM-R que apliquen a cada una de sus áreas de responsabilidad, así como las posibles adaptaciones que sean necesarias implantar en caso de desviaciones del cumplimiento de los objetivos marcados en el plan de acción.</p> <p>De manera periódica se realizarán reuniones presenciales entre todos los integrantes del grupo de trabajo para la puesta en común del grado de cumplimiento del plan de acción, se identificarán posibles no conformidades y se indicarán las acciones correctivas propuestas.</p>
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	<p>Para conseguir la completa implicación de todo el personal investigador, se prevé la realización de un acto de presentación del Plan de acción de la Estrategia HRS4R de INCLIVA dirigido a todo el personal y la Incorporación en las Jornadas Científicas del Instituto de una ponencia sobre la estrategia de recursos humanos para investigación de INCLIVA y sus avances.</p> <p>Adicionalmente, se realizará una encuesta anual para valorar el grado de satisfacción con la Estrategia HRS4R. Los resultados de la encuesta serán evaluados por el grupo de trabajo establecido para implantar la Estrategia HRS4R en INCLIVA.</p> <p>Además, se tendrán en cuenta las aportaciones y propuestas que se realicen de manera individual por</p>



	<p>parte del personal investigador al grupo de trabajo responsable de las áreas implicadas en la Estrategia HRS4R en INCLIVA.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>Todos los procedimientos que se aprueban como consecuencia de las acciones propuestas en el plan de acción serán integrados de manera oficial mediante su aprobación posterior por parte de los órganos de gestión y dirección de INCLIVA.</p> <p>El actual procedimiento de Recursos Humanos del INCLIVA se alineará con las acciones que se desarrollen en el presente plan de acción mediante actualizaciones periódicas del mismo, siempre bajo la aprobación de los órganos competentes.</p> <p>Coincidiendo con la realización del próximo Plan Estratégico y plan científico de INCLIVA en 2019, se establecerá la estrategia de Recursos Humanos HRS4R como marco de la política general de recursos humanos del instituto.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>El Gap análisis y el Plan de acción de INCLIVA han sido aprobados por el Director General y la Junta de Gobierno de la institución, por lo que el plan de acción mostrado tiene el respaldo del máximo representante de la entidad para llevarse a cabo.</p> <p>Según se ha establecido, el grupo de trabajo está compuesto por máximos representantes de las unidades implicadas con suficiente capacidad de decisión y ejecución de las acciones definidas.</p> <p>El plan de acción muestra un calendario de actividades suficientemente detallado como para establecer un control suficiente del grado de ejecución de las actividades de mejora propuestas.</p>



<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>Como se ha indicado en el apartado anterior, el presente plan de acción muestra un grado de detalle suficiente tanto en la descripción de actividades como en la planificación y seguimiento de las mismas.</p> <p>El responsable de ejecutar cada una de las actividades propuestas utilizará dicha planificación para establecer unos objetivos de cumplimiento anuales y establecer las reuniones periódicas con el grupo de trabajo que sean necesarias para implantar las acciones mostradas.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>Cada uno de los responsables del grupo de trabajo realizará una medición y seguimiento de cada uno de los indicadores establecidos para cada acción. Se establecerá un panel de control con cada uno de las acciones planteadas y sus indicadores asociados que permitirán realizar un seguimiento tanto del grado de ejecución como de la evolución del indicador.</p> <p>De manera anual, se realizará una medición de los indicadores por parte del grupo de trabajo y se establecerán las medidas correctoras que fuera necesario implantar si se produjera alguna desviación en la planificación de los mismos.</p>

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

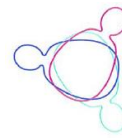
El Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA, constituido en el año 2000 y acreditado como Instituto de Investigación Sanitaria en 2011, tiene como misión impulsar, promover, coordinar y ejecutar investigación de calidad orientada a problemas sanitarios, integrando las vertientes básica y clínica, con el objeto de mejorar la salud y la calidad de vida de la población.

INCLIVA gestiona la investigación biomédica del Hospital Clínico Universitario de Valencia y su Departamento de Salud, así como determinados grupos de excelencia científica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia e Fundación IGENOMIX.

Tal y como muestra su visión, el Instituto pretende ejercer como centro de referencia a nivel nacional e internacional en investigación clínica y traslacional reconocido por su capacidad de innovación sanitaria y su excelencia en la gestión.

Los valores que rigen su actividad se concretan a continuación:

- Búsqueda de soluciones a los principales problemas sanitarios de la sociedad.
- Orientación permanente hacia la excelencia científica.



- Orientación a la innovación y a la transferencia de resultados.
- Integración y colaboración multidisciplinar y desarrollo de alianzas estratégicas.
- Cumplimiento de las normas bioéticas nacionales e internacionales aplicables a la investigación.
- Internacionalización de la actividad científica.
- Mejora continua y formación del personal investigador y gestor.
- Orientación a la excelencia en la gestión.
- Compromiso con la sociedad: transparencia, medio ambiente y sostenibilidad.

Actualmente INCLIVA cuenta con más de 400 investigadores de reconocido prestigio en la comunidad científica internacional y dispone de tecnología de primer nivel para el desarrollo de una investigación de calidad, reforzada desde 2012 por la Certificación ISO 9011-2008 en las áreas de Coordinación Económico-Administrativa y Gestión Científica.

El Instituto INCLIVA mantiene un firme compromiso con la calidad y vocación de servicio hacia los investigadores, que se concreta en su planificación estratégica para el periodo 2015-2019.

En especial, el Instituto identifica como grandes objetivos estratégicos a alcanzar los relacionados con la **atracción de talento** y la **consolidación de la carrera de investigación** en el seno de la institución, desarrollando el **marco de relaciones y la estrategia de RRHH**. Asimismo se identifican como fortalezas, a mantener y potenciar la **consolidación de las plataformas** de investigación al servicio de la comunidad investigadora y la actividad de **capacitación** dirigida a investigadores y gestores de la I+D+i, reforzando además su **compromiso con la responsabilidad social, la transparencia y el medio ambiente**.

La “Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores” elaborada por la Comisión Europea, HRS4R por sus siglas en inglés, pretende ser una herramienta para la implementación de las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, listadas en “La Carta Europea del Investigador” y el “Código de Conducta para la Contratación de Investigadores” (C&C).

INCLIVA suscribe en 2018 los principios relacionados en el C&C, comprometiéndose así a alinear sus políticas y prácticas en materia de Recursos Humanos con las recomendaciones expresadas en ambos documentos.

De cara a avanzar en la implementación del C&C y tomando como marco la estrategia HRS4R europea, se ha llevado a cabo un proceso de análisis del grado de cumplimiento de cada una de los 40 principios enunciados por el C&C, al objeto de detectar aquellas carencias y áreas de mejora a implementar en los próximos años, que han sido trasladadas al **Plan de Acción en Recursos Humanos para I+D+i del INCLIVA** con el **objetivo de aumentar el atractivo del Instituto para los investigadores, creando las condiciones más favorables para el desarrollo de su carrera investigadora**.