

TEMPLATE 1 – GAP ANALYSIS - PROCESS

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

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 7TH MARCH 2018

PROCESS

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

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

Name	Position	Management line/ Department
D. Vicente de Juan Martín	Director Económico	Dirección Económica
Dª Ruth Cano	Responsable de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos e Igualdad
D. Justo Giner	Responsable de la Unidad de Cultura Científica e Innovación.	Unidad de Cultura Científica e Innovadora
Dª Ana Ferrer	Responsable de Internacionalización	Unidad de Internacionalización
Dª Maite Sáez	Secretaria General	Secretaría General
D. Rafael Barajas	Data Protection officer	Unidad de Calidad y Protección de datos
Dª Marta Peiró	Subdirectora Científica	Subdirección Científica
Dª Carmen Gómez	Investigadora	Grupo de Investigación de Envejecimiento y Ejercicio Físico

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

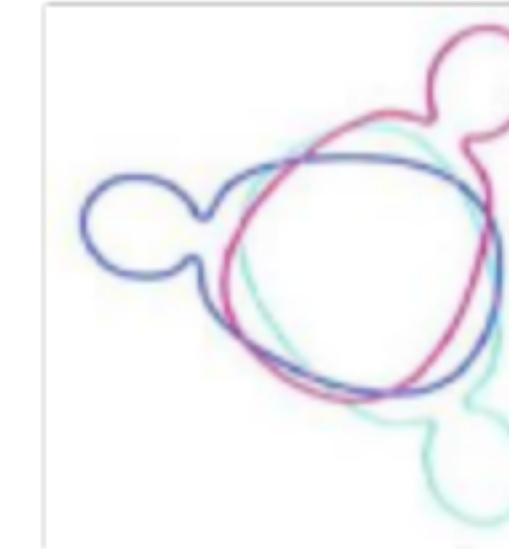
*The term 'Human Resources' is used **in the largest possible sense**, to include all researchers (Frascati definition: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002) disregarding the profile, career ,level', type of contract etc. etc.*

For a description of R1-R4, see

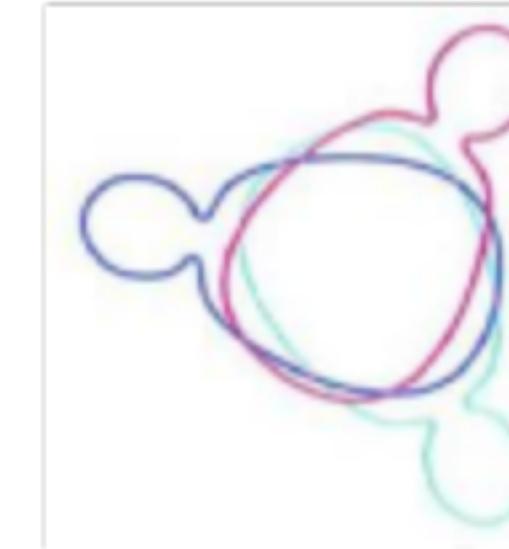
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

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

*Stakeholder group	*Consultation format	Outcomes
Comité asesor y grupo de trabajo.	Reuniones presenciales.	<p>El Comité asesor está representado por todos los departamentos de administración, directa o indirectamente, responsables de los problemas de recursos humanos de los investigadores. Se estableció que los responsables de este comité asesor actuaran también como grupo de trabajo, donde cada responsable se encargó de analizar la situación previa de su área sobre el cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R, recibiendo feedback de todo el personal investigador mediante la encuesta realizada.</p> <p>El grupo de trabajo se encarga de su desarrollo e implantación, liderado por la subdirección científica (Dª Marta Peiró), se realizó un análisis de los 40 principios del C&C y la política OTM-R para evaluar el grado de cumplimiento actual de la entidad.</p> <p>Se analizaron los principios del C&C en base al estado actual de cumplimiento por parte de INCLIVA y detectaron las principales áreas de mejora, plasmándose en un documento base.</p>
Comité asesor y grupo de trabajo.	Reuniones telemáticas y correo electrónico.	<p>Además de las reuniones presenciales del grupo de trabajo se han realizado diferentes reuniones telemáticas entre los integrantes del grupo de trabajo y se ha mantenido un contacto constante a través de correo electrónico.</p> <p>El Comité asesor está representado por todos los departamentos de administración, directa o indirectamente, responsables de los problemas de recursos humanos de los investigadores. Se estableció que los responsables de este comité asesor actuaran</p>

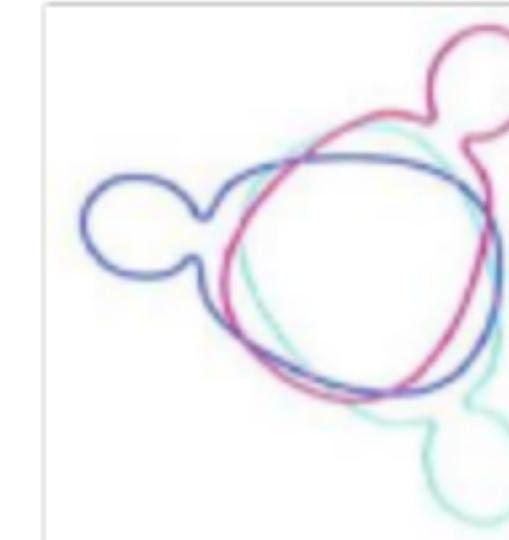


		<p>también como grupo de trabajo, donde cada responsable se encargó de analizar la situación previa de su área sobre el cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R, recibiendo feedback de todo el personal investigador mediante la encuesta realizada.</p> <p>El grupo de trabajo se encarga de su desarrollo e implantación, liderado por la subdirección científica se realizó un análisis de los 40 principios del C&C y la política OTM-R para evaluar el grado de cumplimiento actual de la entidad.</p> <p>Se analizaron los principios del C&C en base al estado actual de cumplimiento por parte de INCLIVA y detectaron las principales áreas de mejora, plasmándose en un documento base.</p>
Personal investigador (Incluye todo el personal de INCLIVA).	Encuesta online.	<p>La comunidad investigadora ha sido tenida en cuenta durante el proceso de elaboración de la estrategia de recursos humanos. Se consideraron diferentes propuestas de participación para que el personal investigador formara parte activa en la elaboración de la estrategia y finalmente se decidió que una encuesta abierta anonimizada enviada mediante correo electrónico masivo y con recordatorios periódicos (se enviaron recordatorios cada 15 días durante todo el tiempo que la encuesta estuvo operativa) era el método más adecuado para que todos el personal investigador que así lo desearan pudiera aportar sus observaciones, principales problemas encontrados y propuestas de mejora, adicionalmente, en el mismo correo de información se proporcionó un correo electrónico donde se podía aportar comentarios e información adicional.</p> <p>Con el objetivo de conseguir la participación de TODO el personal investigador del Instituto, se realizó una encuesta online sobre la estrategia HRS4R que permaneció disponible durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2018.</p> <p>La encuesta no solo recogía datos sobre los 40 principios del C&C, si no que se incluyeron los apartados de: género, edad, nacionalidad, categoría profesional, tipo de contrato, centros pertenecientes al INCLIVA, áreas de investigación, tiempo en la posición actual y estancias internacionales. Estos datos permitieron analizar las necesidades sentidas de los diferentes perfiles profesionales que integran INCLIVA.</p>

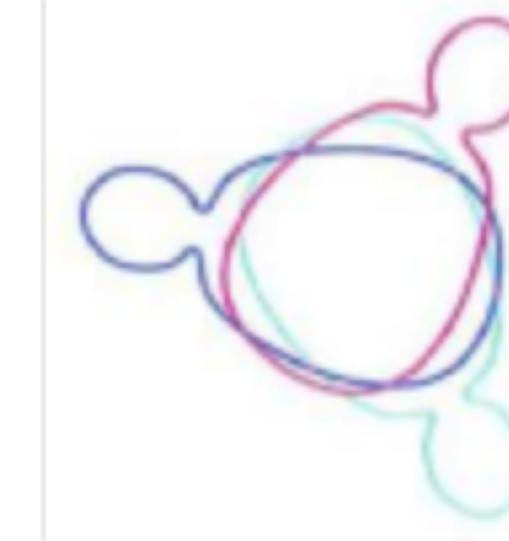


	<p>En la encuesta se incluyeron propuestas de mejora identificadas por el grupo de trabajo para que fueran conocidas por el personal investigador y se pudieran aportar comentarios adicionales sobre las mismas para mejorar las propuestas en el caso que fuera necesario, además, se incluía en la encuesta apartados específicos para añadir nuevas propuestas de mejora que propusiera directamente el personal investigador. A continuación se indican algunas de las principales aportaciones del personal investigador:</p> <ul style="list-style-type: none">- Es necesario mejorar la difusión del plan de formación.- Mejora de la carrera profesional del personal investigador. Muy prioritario para personal investigador joven.- Es necesario mejorar la difusión de los servicios ofrecidos por INCLIVA.- Mejora de las acciones de asesoramiento sobre carrera profesional.- Es necesario mejorar los procedimientos de acogida para el personal investigador.- Es necesario mejorar los indicadores de evaluación.- Actualización de tablas salariales. <p>La encuesta ha tenido en cuenta las opiniones del personal investigador y su percepción sobre el cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R. También se han propuesto una serie de mejorar detectadas durante el propio análisis que han sido valoradas por todo el personal investigador. Con esta encuesta se pretende no solo una participación consultiva de todo el personal investigador de INCLIVA, si no que sea una parte activa en el diseño y desarrollo de la Estrategia HRS4R de INCLIVA.</p> <p>Se obtuvieron un total de 133 respuestas completas a la encuesta sobre el total de 460 personas que integran el INCLIVA, los resultados generales obtenidos son los siguientes:</p>
--	---

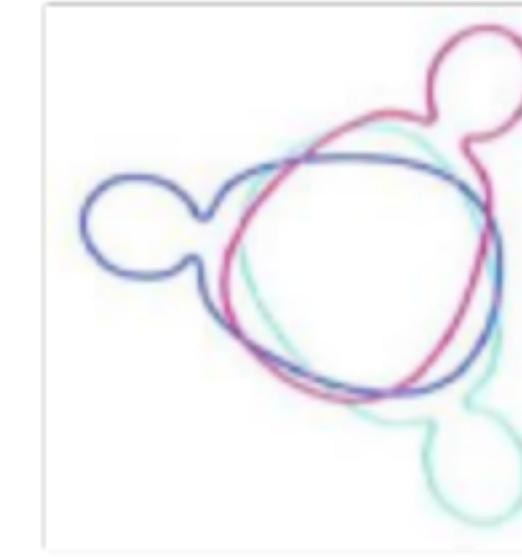
		GÉNERO				
		HOMBRE	MUJER	NS/NC		
		54	64	15		
		41%	48%	11%		
			133			
CATEGORÍA PROFESIONAL						
LÍDER DE GRUPO (R4)		INVESTIGADORA/A SENIOR (R3)	INVESTIGADORA POSTDOCTORAL (R2)	INVESTIGADORA/PREDOCTORAL (R1)	INVESTIGADORES/AS ASOCIADOS	OTROS
15		21	17	23	17	25
11%		16%	13%	17%	13%	19%
CIFRAS TOTALES					100%	133
EDAD						
18-24		25-35	35-45	45-55	55-65	OTROS
5		38	39	21	13	17
4%		29%	29%	16%	10%	13%
CIFRAS TOTALES					100%	133
<p>Se ha obtenido una adecuada representatividad de género y han participado con porcentajes similares todo el personal investigador, siendo el personal investigador R1 el más participativo en las aportaciones como se muestra en los resultados de participación.</p>						
Personal investigador	Talleres de trabajo	<p>INCLIVA realizó una serie de talleres de trabajo durante la elaboración de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores elaborada en un proceso de acreditación anterior. Las conclusiones extraídas en base a dicha participación se recogen a continuación y lógicamente han sido tenidas en cuenta en la elaboración del gap análisis y plan de acción actuales, esta información ha permitido completar el trabajo realizado descrito en los apartados anteriores.</p> <p>Con el fin de ampliar la participación de los distintos perfiles adscritos al IIS INCLIVA, se establecieron talleres de trabajo de un máximo de 6 integrantes cuya labor ha consistido en priorizar las debilidades identificadas y las acciones a desarrollar por el INCLIVA. Se presenta a continuación el detalle de los distintos grupos implicados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigadores Responsables de Área o grupos de investigación • Investigadores Emergentes. • Investigadores Asistenciales. • Jóvenes doctores. • Investigadores en formación. • Perfiles técnicos. 				



	<p>PRINCIPALES PROBLEMAS Y PROPUESTAS DE MEJORA IDENTIFICADAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR.</p> <p>1. PROBLEMA IDENTIFICADO: Mejora de procedimientos de carácter interno para apoyar y fomentar el conocimiento, adhesión y cumplimiento de los principios éticos y de buena práctica científica por parte de todos los integrantes del INCLIVA. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Política de acogida. Actualización del manual de acogida. 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> <p>2. PROBLEMA IDENTIFICADO: Necesidad de potenciar el desarrollo de los futuros investigadores del INCLIVA. MEJORAS PROPUESTAS EL PERSONAL INVESTIGADOR: Revisión del clausulado de las convocatorias de ayudas de INCLIVA. Se generará una única convocatoria con antelación suficiente para que los investigadores puedan conocer más tiempo las ayudas a las que optarán.</p> <p>3. PROBLEMA IDENTIFICADO: Revisión y mejora de los procesos de selección y comunicación interna. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Mejora de los procedimientos ligados a la contratación de personal. Revisión de las convocatorias de empleo y cláusulas adicionales de los contratos. Arbitrar procedimientos para dar feedback a los solicitantes de empleo.</p> <p>4. PROBLEMA IDENTIFICADO: Potenciación de la comunicación e interrelación con la sociedad. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: 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. Acuerdos con asociaciones de pacientes para el desarrollo de foros que permitan que la sociedad civil exprese sus necesidades y preocupaciones a los investigadores del INCLIVA.</p> <p>5. PROBLEMA IDENTIFICADO: Falta de un convenio colectivo del sector. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Generación de un convenio colectivo para el sector, en colaboración con el resto de entidades del sector público fundacional de la Generalitat Valenciana.</p> <p>6. PROBLEMA IDENTIFICADO: Falta de mecanismos suficientes de evaluación y reconocimiento de la actividad del personal y los</p>
--	--



	<p>grupos de investigación del INCLIVA. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Sistema de evaluación y valoración del desempeño del personal. Carrera profesional. Sistema de evaluación y valoración del desempeño de los grupos de investigación</p> <p>7. PROBLEMA IDENTIFICADO: Es necesario garantizar el relevo generacional (atracción de personal postdoctoral). MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Política de específica para el reclutamiento de investigadores postdoctorales acorde a la normativa de aplicación a INCLIVA.</p> <p>8. PROBLEMA IDENTIFICADO: Es necesario mejorar la actividad formativa, sobre todo en las primeras etapas (personal en formación). MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Reforma del Plan de Formación. Propiedad intelectual e industrial e internacionalización. Acciones en gestión de equipos y procesos de evaluación para los responsables de grupos y plataformas.</p> <p>9. PROBLEMA IDENTIFICADO: Establecer un procedimiento de resolución de conflictos. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Establecer la figura del Defensor del Investigador y el procedimiento para el tratamiento de incidencias y su seguimiento</p> <p>10. PROBLEMA IDENTIFICADO: Mejorar aspectos relacionados con la propiedad intelectual e industrial. MEJORAS PROPUESTAS POR EL PERSONAL INVESTIGADOR: Elaboración del reglamento interno en materia de propiedad intelectual e industrial (incluyendo reparto de beneficios y creación de empresas).</p> <p>En la elaboración del actual gap análisis y plan de acción, se han tenido en cuenta todas las principales debilidades identificadas por en los talleres de trabajo así como sus propuestas de mejora.</p>
--	---



Please describe how was appointed the Committee overseeing the process:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de INCLIVA está promovida por la Dirección General, la Dirección Científica y liderada por la Subdirección Científica del Instituto, que decidieron inicialmente la idoneidad de involucrar a las diferentes áreas implicadas en el desarrollo e implantación de la Estrategia HRS4R. Se ha constituido un comité asesor 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).

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

Como se ha comentado anteriormente, se estableció que el comité asesor asignado por la Dirección General, la Dirección Científica y liderado por la Subdirección Científica del Instituto (Dª Marta Peiró), actuara como grupo de trabajo, donde cada responsable se encargó de analizar la situación previa de su área sobre el cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R, recibiendo feedback de todo el personal investigador mediante la encuesta online realizada.

El grupo de trabajo está compuesto por todos los representantes de las áreas de INCLIVA directamente implicadas en el desarrollo e implantación de la Estrategia HRS4R, la coordinadora del grupo de trabajo será Dª Marta Peiró- Subdirectora Científica, el grupo de trabajo está compuesto por: D. Vicente de Juan Martín -Dirección Económica, Dª Ruth Cano -Unidad de Recursos Humanos e Igualdad, D. Justo Giner - Unidad de Cultura Científica e Innovadora, Dª Ana Ferrer -Unidad de Internacionalización, Dª Maite Sáez - Secretaría General, D. Rafael Barajas -Unidad de Calidad y Protección de Datos y Dª Carmen Gómez- Investigadora del INCLIVA y representante de los investigadores en el grupo de trabajo.

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

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

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 7TH MARCH 2018

GAP ANALYSIS

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

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

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

Ethical and Professional Aspects

<p>1. Research freedom</p>	<p>(+/-)</p>	<p>El personal investigador de INCLIVA tienen libertad para plantear tanto sus propios proyectos y líneas de investigación como en la selección de los procedimientos a llevarlos a cabo, en el marco de las directrices científicas marcadas por la institución a nivel macro (plan científico cooperativo y plan estratégico) y por parte de los responsables de las Áreas en las que estructura científicamente. La actividad 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, CElm 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 .
----------------------------	--------------	--	--

		<p>actividad investigadora. Todo proyecto deberá ajustarse a la normativa legal aplicable, tanto a nivel nacional como autonómico, y contará con la pertinente autorización administrativa en caso de que sea necesario. Es de aplicación igualmente la normativa e instrucciones marcadas por INCLIVA en lo relativo a protección y transferencia de resultados. INCLIVA cuenta con un Código de Buenas Prácticas de Investigación, que establece los criterios éticos y de calidad que deben guiar la actividad investigadora que desarrolla el personal investigador. El 70,75% del personal investigación considera prioritario la elaboración de un procedimiento de acogida para el personal contratado por INCLIVA y actualización del manual del personal investigador.</p>	
2. Ethical principles	(+/-)	<p>INCLIVA cuenta con un plan científico y un plan estratégico que orienta su actividad científica, y con diversos Comités que supervisan que la misma se realiza de acuerdo a normas éticas documentadas nacionales e internacionales (Comité Científico Interno, Comité Científico Externo, CEIm y un Comité Ético de Experimentación Animal, Comisión de Innovación y Comisión de Investigación). INCLIVA cuenta con un Código de Buenas Prácticas de Investigación, que establece los criterios éticos y de calidad que deben guiar la actividad investigadora que desarrolla el personal investigador. El 69,81% del personal investigador considera necesaria la elaboración de un código Ético de Privacidad, relativo a la protección de datos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Elaboración de un código Ético de Privacidad, relativo a la protección de datos, al que el personal investigador ha de adherirse

3. Professional responsibility	(+-)	<p>INCLIVA revisa la procedencia de sus líneas de investigación periódicamente a través de la revisión y actualización de su Plan Científico Cooperativo (actualmente en vigor versión 2015-2019) evitando en la medida de lo posible duplicidades respecto a la investigación llevada a cabo en otros lugares y haciendo que su actividad sea relevante para la sociedad.</p> <p>El personal investigador de INCLIVA acata las Buenas Prácticas Científicas elementales (evitar plagio, compartir autoría y propiedad cuando aplique, etc). INCLIVA cuenta con un Código de Buenas Prácticas de Investigación, que establece los criterios éticos y de calidad que deben guiar la actividad investigadora que desarrolla el personal investigador. El 67,59% del personal investigador considera prioritario realizar una revisión de la priorización de las líneas de investigación del INCLIVA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 Se examinará la priorización de las líneas de investigación del Instituto coincidiendo con el próximo Plan Estratégico 2019.
4. Professional attitude	(-+)	<p>INCLIVA cuenta con un plan científico y un plan estratégico conocidos por los investigadores que marcan los objetivos estratégicos a sus investigadores.</p> <p>El instituto realiza diariamente búsquedas de convocatorias de financiación competititiva que se difunden a los IPs, así como gestiones/solicitudes de financiación pública/privada, obtención de mecenazgo, etc. Anualmente se realizan las memorias de seguimiento donde se informa del estado de los proyectos a empleadores, financiadores o supervisores.</p> <p>INCLIVA cuenta con un Código de Buenas Prácticas de Investigación, que establece los</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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. Se está actualizando. 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 los responsables informar sobre el estado de este tipo de proyectos.

		<p>criterios éticos y de calidad que deben guiar la actividad investigadora que desarrolla el personal investigador. El 52,83% del personal investigador considera necesario establecer un procedimiento reglado para el seguimiento de proyectos sin contenido económico. Además, el 68,52% del personal investigador considera importante mejorar la difusión de las convocatorias de ayudas intramurales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las convocatorias de ayudas intramurales para un mayor ajuste a este principio. Se establecerá un anuncio a final de año de las actividades aprobadas en patronato relativas a financiación intramural para el siguiente ejercicio.
5. Contractual and legal obligations	(-/+)	<p>Actualmente no se dispone de un convenio laboral específico para los trabajadores de INCLIVA, siendo de aplicación la normativa laboral genérica española: el Estatuto de los Trabajadores. Se está trabajando en definición de tablas salariales. Por otro lado, INCLIVA dispone de una regulación de los derechos de propiedad intelectual y de una oferta formativa que es difundida y evaluada periódicamente en base a las necesidades detectadas. INCLIVA dispone del documento "Directrices de innovación". Al disponer de personal adscrito y propio, recoge una propuesta de distribución de propiedad intelectual e industrial, aunque no es de obligada aplicación para el personal adscrito. El 71,70% del personal investigador considera necesario realizar una revisión del plan de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma del Plan de Formación. Incluyendo actividades programadas en materia de Buenas Prácticas Científicas, propiedad intelectual e industrial e internacionalización así como formación específica en materia de protección de datos. • Trabajar en la elaboración de tablas salariales con revisiones anuales.
6. Accountability	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un sistema informatizado para el control y seguimiento de partidas y alertas sobre hitos de proyectos (FUNDANET) que garantiza la correcta ejecución desde el punto de vista presupuestario. INCLIVA recibe auditorías aleatorias según lo establecido en las convocatorias de cada proyecto y por la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un procedimiento de seguimiento y evaluación de las actividades científicas específico para proyectos financiados en convocatorias europeas.

		<p>Sindicatura de Intervención a nivel global (auditoría de cuentas).</p> <p>En cuanto a la justificación de las actividades científicas, se remiten memorias de hitos científicos en las fechas fijadas por los financiadores. También se realiza una evaluación de los investigadores financiados por convocatorias públicas (Miguel Servet, Sara Borrell).</p> <p>Sin embargo es necesario procedimentar en las memorias científicas el seguimiento y evaluación de los proyectos financiados en convocatorias europeas, así como establecer un seguimiento de los proyectos internos que no llevan asociada financiación externa. El 72,90% del personal investigador considera importante desarrollar un procedimiento de seguimiento y evaluación de actividades científicas específico para proyectos europeos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 los responsables informar sobre el estado de este tipo de proyectos.
7. Good practice in research	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de procedimientos e iniciativas que garantizan el conocimiento de los derechos y deberes en materia de seguridad laboral y prevención de riesgos laborales. Se facilita información sobre los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo y el personal recibe formación en prevención básica de riesgos laborales. INCLIVA también realiza auditorías de seguridad informática para garantizar la seguridad de todos los sistemas. Por otro lado, INCLIVA revisa y promueve la concienciación en el cumplimiento de los compromisos éticos y de confidencialidad y protección de datos en el desarrollo de su actividad investigadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un código Ético de Privacidad, relativo a la protección de datos, al que los investigadores han de adherirse. Se llevará a cabo una formación específica para la Comisión de Investigación para capacitar a su integrantes en la realización de análisis de riesgos relativos a la protección de datos. • Se procedimentarán las acciones que llevará a cabo la Comisión de Investigación. Se realizará un análisis inicial de cada proyectos (cuando aplique) y se plantearán las medidas oportunas a

		<p>INCLIVA cuenta con un Código de Buenas Prácticas de Investigación, que establece los criterios éticos y de calidad que deben guiar la actividad investigadora que desarrolla el personal investigador. En el código se desarrolla el Marco normativo y legal de la práctica científica, memoria del proyecto de investigación, publicación de los resultados de investigación, formación y tratamiento de residuos, datos y material resultante de las investigaciones. El 65,71% del personal investigador considera necesario procedimentar las acciones específicas de la Comisión de Investigación.</p>	<p>adoptar en cada proyecto. Se realizará un formulario tipo para facilitar dicha revisión.</p>
8. Dissemination, exploitation of results	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de procedimientos que garantizan el cumplimiento del principio de la difusión y explotación de resultados. Publica una memoria científica anual. Cuenta con la Unidad de Comunicación que difunde el trabajo del Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA (desarrollos en clínica, avances en investigación y otros acontecimientos asociados a INCLIVA).</p> <p>Además dispone de una política de innovación en la que se especifica que las actividades de desarrollo, protección y explotación de la innovación desarrolladas en el seno de INCLIVA deberán cumplir con la normativa aplicable, especialmente aquella directamente relacionada con la propiedad intelectual e industrial.</p> <p>INCLIVA dispone de una Unidad de Innovación inscrita en el registro de Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), cuya misión es proteger el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a las disposiciones e iniciativas promovida por la Unión Europea. Política de Open Access • Desarrollo de una política definida en el IIS de publicaciones en Open Access (OA).

		<p>conocimiento que generan los investigadores de INCLIVA, y transferirlo rápidamente a la sociedad y, en especial, a las empresas. La OTRI representa el órgano de gestión en el Instituto encargado de tramitar las distintas etapas del proceso de innovación de INCLIVA.</p> <p>Desde INCLIVA se potencia la diseminación realizando acciones como las llevadas a cabo en los seminarios: "Investigación, divulgación, una carrera de doble sentido" o como publicar resultados "Comunicación de resultados de investigación". El 62,86% del personal investigador considera necesario desarrollar una política de Open Access.</p>	
9. Public engagement	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de una Unidad de Cultura Científica e Innovadora. El principal objetivo es transmitir los conocimientos y avances generados en INCLIVA, estrechando las relaciones entre los investigadores y la sociedad. Las funciones de esta unidad son: Difundir, promocionar y comunicar los logros de I+D+i.; Organizar actividades de divulgación científica dirigidas al público no especializado, directamente beneficiario de la actividad investigadora de INCLIVA; Promover la cultura innovadora mediante la organización de seminarios, jornadas y actividades formativas dirigidas al personal de INCLIVA; Atraer talento a través de programas de prácticas y estancias de estudiantes; Gestionar y captar fondos de financiación privada a partir de las actividades de divulgación científica.</p> <p>Se han detectado no obstante mejoras a implantar en lo relativo a formas y canales de comunicación con pacientes y sociedad en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos con asociaciones de pacientes para el desarrollo de foros que permitan que la sociedad exprese sus necesidades y preocupaciones a los investigadores del INCLIVA • Establecer y comunicar un procedimiento de difusión de noticias dirigidas a la sociedad civil que facilite la involucración de los investigadores de la institución, permitiendo una mayor difusión de la actividad y resultados del instituto. • Promocionar y desarrollar jornadas en colegios, tanto de los investigadores en los centros educativos como de los propios colegios a INCLIVA.

		<p>INCLIVA dispone de un Plan de Comunicación en vigor y una Unidad de Comunicación que desarrolla la actividad en RRSS y la comunicación institucional. Promociona el trabajo del Instituto.</p> <p>Se publican los desarrollos en clínica, los avances de investigación y otros acontecimientos asociados a INCLIVA, como la Gestión de las peticiones de la prensa, Identificación de los "expertos" para la entrevista, Coordinación de todas las fotografías y grabaciones realizadas en el hospital y en los laboratorios, Notas de prensa y Publicaciones.</p> <p>El 82,24% del personal investigador considera necesaria una mayor vinculación con empresas del sector salud, asociaciones de pacientes y sociedad civil.</p>	
10. Non discrimination	(+)	<p>La Fundación INCLIVA pertenece al sector público de la Generalitat Valenciana, y como tal se somete entre otros a los principios de transparencia, eficiencia e igualdad regulados por la normativa vigente. En particular la Generalitat Valenciana aboga por el cumplimiento de los principios incorporados en el C&C.</p> <p>Los órganos de dirección de INCLIVA han firmado un compromiso en el que figura su voluntad de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. INCLIVA dispone de un Plan de igualdad, en el documento figura la igualdad de</p>	

		<p>oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos de la entidad. El Plan ha obtenido el visado “Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats” de la Generalitat Valenciana. El Plan de igualdad se evalua anualmente y se establecen acciones concretas, se dispone de una comisión de igualdad.</p> <p>INCLIVA facilita un buzón de igualdad para detectar específicamente este tipo de acciones de una manera anónima.</p> <p>La contratación de la Fundación INCLIVA se ajusta a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.</p>	
11. Evaluation/ appraisal systems	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un Plan de Integración en el que se detallan los procedimientos a seguir y los criterios de evaluación que deben cumplir los nuevos grupos adscritos al Instituto.</p> <p>Adicionalmente, INCLIVA dispone de un Plan de Evaluación de grupos de investigación. Los grupos de investigación son evaluados por un Comité Científico Externo. Los indicadores están organizados en torno a siete categorías que obedecen a las distintas líneas estratégicas del instituto: Excelencia científica, transferencia de tecnología, actividades formativas, cooperación internacional, impacto social y propuesta de programa de investigación. Se especifica el peso relativo de cada uno de los indicadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se propone la mejora de indicadores de evaluación, tanto de personal investigador como de grupos emergentes. Incluir indicadores de evaluación de actividad a personal investigador y no solo a grupos de investigación.

		El 62,26% del personal investigador considera prioritario mejorar los indicadores de evaluación del INCLIVA.	
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	(+/-)	<p>Los Procesos de gestión de INCLIVA están certificados bajo ISO incluyendo los procesos de RRHH (Ofertas públicas de empleo, Selección, Acogida, Autoprotección, Contratación). INCLIVA dispone de procesos de contratación de personal definidos, públicos y accesibles, basados en la evaluación de los requisitos imprescindibles específicos de la plaza a cubrir y los méritos de las candidaturas. Actualmente INCLIVA publica en EURAXESS las ofertas de empleo correspondientes a la cobertura de plazas financiadas en el marco de proyectos europeos (H2020, IMI, ect)</p> <p>INCLIVA facilita y potencia la incorporación de personal investigador joven y dispone de Convocatorias de Becas INCLIVA para Estancias Formativas en Centros de Prestigio.</p> <p>INCLIVA dispone de un Plan de Integración en el que se detallan los procedimientos a seguir y los criterios de evaluación que deben cumplir los nuevos grupos adscritos.</p> <p>Por último cabe mencionar que el Plan Estratégico incluye un eje "Personas" (captación y mantenimiento de talento, incluyendo la de futuro personal investigador). El 66,35% del personal investigador considera necesario mejorar la difusión de los procesos de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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. Arbitrar procesos de selección abiertos para la captación de candidatos y ayudas de RRHH. 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 candidatos para ayudas Sara Borrell.

13. Recruitment (Code)	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de procesos de contratación de personal definidos, públicos y accesibles, basados en evaluación requisitos imprescindibles específicos de la plaza a cubrir y los méritos de las candidaturas, siendo la titulación el limitante principal. 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. El 86,11% del personal investigador considera prioritario implantar elementos de carrera profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano.
14. Selection (Code)	(+/-)	<p>El procedimiento de Recursos Humanos establece que la selección de los candidatos se realice mediante un tribunal de evaluación en el que se integran el Director de la Fundación de Investigación, la subdirectora de Gestión Científica de la Fundación de Investigación, la jefa de Sección de RR.HH y los responsables del Área donde el candidato 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 candidatos.

		<p>elaboran actas de resolución de convocatorias de contratación.</p> <p>Se establecen requisitos imprescindibles, solo para titulación, tener nacionalidad española, tener la nacionalidad de un país miembro o acreditar al menos permiso de trabajo; o acreditación oficial imprescindible para el puesto ofertado. (ej. Especialidad médica específica, certificado de experimentación animal). El resto de requisitos se indican en las ofertas publicadas como méritos (Estancias en otras instituciones, expediente académico, idiomas, etc):</p> <p>En convocatorias particulares como contratos Sara Borrell y Miguel Servet, etc. al contar con un cupo de solicitudes, estas se priorizan por parte de Comisión de Investigación.</p>	
15. Transparency (Code)	(-/+)	<p>INCLIVA incluye en su reglamento de contratación un procedimiento que marca el contenido de las ofertas de empleo. Tras la finalización del proceso, se publica la resolución en su página web. Todos los candidatos son informados mediante correo electrónico del resultado del proceso, y el seleccionado es contactado telefónicamente para concretar las gestiones necesarias. El 69,16% del personal investigador considera prioritario mejorar los procedimientos ligados a la contratación de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano. • Mejora de los procedimientos ligados a la contratación de personal: arbitrar procedimientos para dar feedback a los solicitantes de empleo, se implantará la comunicación de puntuaciones obtenidas.
16. Judging merit (Code)	(+/-)	<p>INCLIVA especifica en todas las ofertas de empleo los méritos establecidos y su puntuación. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un procedimiento de entrevista personal que incluya instrucciones al IP referentes a la

		<p>valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada. El 60,95% del personal investigador considera necesario el desarrollo de un procedimiento de entrevista personal.</p>	<p>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 candidatos.</p>
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un procedimiento reglamentado de Recursos Humanos. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión específica (no penalizar estancias en sector privado, estancias en otros países, cambios de disciplina) como mérito a valorar en convocatorias y procesos de evaluación y selección. • 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 candidatos.
18. Recognition of mobility experience (Code)	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un procedimiento reglamentado de Recursos Humanos. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 candidatos.
19. Recognition of qualifications (Code)	(+/-)	INCLIVA dispone de un procedimiento reglamentado de Recursos Humanos. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión específica al reconocimiento ágil de títulos obtenidos en el extranjero, apoyo en convalidación de títulos como mérito a valorar en convocatorias y procesos de evaluación y selección. • 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 candidatos.
20. Seniority (Code)	(+/-)	INCLIVA dispone de un procedimiento reglamentado de Recursos Humanos. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada. INCLIVA no dispone de ningún tipo de restricción por fecha de obtención de título.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 candidatos.
21. Postdoctoral appointments (Code)	(-/+)	INCLIVA dispone de un procedimiento reglamentado de Recursos Humanos. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP, valorando aquellos méritos	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación

		<p>que considere para el desempeño de la posición ofertada.</p> <p>INCLIVA dispone de un plan de tutela a grupos emergentes orientado a que adquieran oportunidades de desarrollo de su carrera a largo plazo.</p> <p>La generación de una política de desarrollo del personal postdoctoral exige a las instituciones públicas como INCLIVA el disponer de una fuente de ingresos para el mantenimiento de este personal o concurrir a ayudas públicas, que existen, pero no permiten promover a todo el personal investigador postdoctoral.</p> <p>INCLIVA no dispone de elementos de carrera profesional para personal postdoctoral.</p>	<p>Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano.</p>
Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	(+)	INCLIVA reconoce a todo el personal investigador como tal desde el inicio de su trayectoria, con independencia de la categorización que se utilice internamente.	
23. Research environment	(+)	INCLIVA cuenta con una estructura científica definida: cuatro grandes Áreas de investigación (Área cardiovascular, Área Oncología, Área de metabolismo y Área reproductiva) en las que se integran los grupos de investigación. INCLIVA 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.	

		<p>Desde INCLIVA se fomenta la participación del personal investigador y plataformas en redes nacionales e internacionales, dando soporte a la solicitud de ayudas y potenciando la integración en redes de investigación. Cabe destacar que actualmente hay presencia de grupos INCLIVA en las principales estructuras estatales de investigación en red: (3 Plataformas ISCIII, 8 CIBER).</p>	
24. Working conditions	(+)	<p>INCLIVA promueve la conciliación laboral y familiar del personal.</p> <p>La Unidad de RRHH y Servicios Generales recibe las solicitudes y establece las medidas de flexibilidad adaptadas a la situación de cada trabajador. Todos los centros de trabajo de INCLIVA están adaptados a personas con movilidad reducida y discapacitados.</p> <p>INCLIVA cuenta con un Plan de Igualdad en vigor con disposiciones en este sentido.</p>	
25. Stability and permanence of employment	(-/+)	<p>A INCLIVA como entidad pública le son de aplicación las normas legales para control del déficit público, que incluyen la limitación en la masa salarial y en la generación de contratos indefinidos. Al igual que otras entidades del sector, la mayor parte de los recursos humanos propios para I+D+i han de ser financiados a través de convocatorias públicas. INCLIVA no dispone de otros procedimientos adicionales para la estabilización de personal investigador ni de elementos de carrera profesional en la actualidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano.
26. Funding and salaries	(-/+)	<p>INCLIVA se encuentra bajo la legislación vigente nacional y autonómica en materia de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se

		<p>seguridad social. Hoy en día los trabajadores se encuentran al amparo del Estatuto de los Trabajadores. La estructura del personal está estandarizada. Actualmente no hay implantados elementos de carrera profesional.</p>	<p>propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en la elaboración de tablas salariales con revisiones anuales.
27. Gender balance	(+)	<p>INCLIVA dispone de un Plan de Igualdad. En el documento figura la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos de la entidad. El Plan ha obtenido el visado “Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats” de la Generalitat Valenciana.</p>	
28. Career development	(-)	<p>INCLIVA asegura el reconocimiento del personal investigador y facilita un entorno adecuado para su desarrollo. Dispone de un Plan de formación que se revisa periódicamente, y pueden participar de él todo el personal investigador. Además, dispone de un Plan de tutela a grupos emergentes, para el desarrollo y potenciación de las capacidades del personal investigador novel.</p> <p>Actualmente no hay implantados elementos de carrera profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano.
29. Value of mobility	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un procedimiento reglamentado de Recursos Humanos. La valoración de aspectos cualitativos es potestad del Promotor/IP, valorando aquellos méritos que considere para el desempeño de la posición ofertada. INCLIVA dispone de un Plan de Evaluación de grupos de investigación. Los grupos de investigación son evaluados por un Comité Científico Externo. Los indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se deberá reconocer la movilidad geográfica, intersectorial e inter- y transdisciplinar. • Inclusión específica de la movilidad (no penalizar estancias en sector privado, obligatoriedad de valorar positivamente estancias en otros países, no penalizar cambios de disciplina) como mérito a

		<p>están organizados en torno a siete categorías que obedecen a las distintas líneas estratégicas del instituto: Excelencia científica,, transferencia de tecnología, actividades formativas (valorando específicamente la movilidad), cooperación internacional, impacto social y propuesta de programa de investigación. Se especifica el peso relativo de cada uno de los indicadores.</p> <p>INCLIVA otorga anualmente ayudas específicas a la movilidad del personal investigador.</p> <p>INCLIVA dispone de una Convocatoria de becas para estancias formativas en centros de prestigio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> valorar en convocatorias y procesos de evaluación y selección. 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 candidatos.
30. Access to career advice	(-/+)	<p>INCLIVA ofrece asesoramiento profesional de los propios IPs. Desde subdirección científica se ofrece asesoramiento en lo relativo a carrera profesional. Sin embargo, no dispone de mecanismos formales para la orientación profesional, especialmente del personal en formación o aquel que inicia su carrera, sobre todo en el ámbito científico. El 60,58% del personal investigador considera necesario implantar un plan de “Mentoring”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de “Mentoring” incluyendo la descripción del proceso de evaluación continua, y el procedimiento de medida de la satisfacción del personal en formación.
31. Intellectual Property Rights	(+)	<p>INCLIVA dispone de una Política de Innovación en la que se especifica que, las actividades de desarrollo, protección y explotación de la innovación desarrolladas en el seno de INCLIVA deberán cumplir con la normativa aplicable, especialmente aquella directamente relacionada con la propiedad intelectual e industrial.</p>	

		<p>INCLIVA dispone de una Unidad de Innovación inscrita en el registro de Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), cuya misión es proteger el conocimiento que generan del personal investigador de INCLIVA, y transferirlo rápidamente a la sociedad y, en especial, a las empresas. La OTRI representa el órgano de gestión en el Instituto encargado de tramitar las distintas etapas del proceso de innovación de INCLIVA.</p> <p>INCLIVA dispone de procedimientos de detección de ideas innovadoras, análisis de viabilidad, protección y transferencia.</p>	
32. Co-authorship	(+/-)	<p>En INCLIVA se está potenciando la figura del CO-IP en proyectos de investigación. Para incentivar estas acciones, se ha establecido una Iniciativa conjunta con la Universidad de Valencia (UV), estableciendo pequeñas ayudas de hasta 5000€ de proyectos colaborativos (convocatoria VLC Bioclinic). Ayudas de la red de institutos tecnológicos de la comunitat valenciana para proyectos colaborativos. Sin embargo, INCLIVA no dispone de un procedimiento de firma establecido para regular las co-autorías, siendo cada grupo de investigación autónomo en este sentido. El Código de Buenas Prácticas de Investigación, establece un apartado específico de publicación de resultados de investigación, donde se establecen los criterios de publicación, autoría, revisión y evaluación de la producción científica y transparencia. En estudios multicéntricos, en los que participen un número elevado de personas, se aceptará la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 en las memorias las coautorías y todos los integrantes en todas las actividades y resultados de investigación.

		autoría colectiva y la designación de un comité de redacción. El 73,15% del personal investigador de INCLIVA considera necesario potenciar las coautorías.	
33. Teaching	(+)	El Plan de formación de INCLIVA los imparten el personal adscrito al instituto en muchos casos (Buenas prácticas en investigación, innovación, protección de datos...) y le son de aplicación en reglamento regulador. INCLIVA dispone de un Plan de formación incluyendo acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el Instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres, becas, y actividades de difusión dirigidas a estudiantes de grado y máster. Estas actividades abarcan metodología, técnicas, áreas de vanguardia en la investigación, transferencia de conocimiento. En INCLIVA se imparten cursos de formación sobre preparación de propuestas de proyectos de investigación que las realizan el propio personal investigador, también imparten cursos de formación personal externo, como los cursos de bioestadística. INCLIVA dispone de un Reglamento regulador de las retribuciones del profesorado de la formación de la fundación.	
34. Complains/ appeals	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un buzón de sugerencias y reclamaciones en su intranet: http://www.incliva.es/intranet</p> <p>El 62,62% del personal investigador de INCLIVA considera necesario implantar un procedimiento de resolución de conflictos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un procedimiento para el tratamiento y resolución de conflictos del personal de INCLIVA

35. Participation in decision-making bodies	(+/-)	INCLIVA facilita la participación de los representantes de todas las áreas, los órganos de participación son el Comité Científico Interno, Comisión de Investigación y La Junta de Gobierno donde los coordinadores de Área participan. El 62,96% del personal investigador de INCLIVA considera necesario una mayor representación del personal investigador y personal técnico.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en la Comisión de Investigación de representantes de todo el personal investigador y personal técnico.
Training and Development			
36. Relation with supervisors	(+/-)	INCLIVA Dispone de un plan de formación propio y un plan de apoyo a grupos emergentes, incluyendo acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el Instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres, becas, y actividades de difusión dirigidas a estudiantes de grado y máster. Estas actividades abarcan metodología, técnicas, áreas de vanguardia en la investigación, transferencia de conocimiento. Este Plan de apoyo a grupos emergentes se revisa periódicamente.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de “Mentoring” incluyendo la descripción del proceso de evaluación continua, y el procedimiento de medida de la satisfacción del personal en formación.
37. Supervision and managerial duties	(+/-)	INCLIVA Dispone de un plan de formación propio y un plan de apoyo a grupos emergentes, incluyendo acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el Instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres, becas, y actividades de difusión dirigidas a estudiantes de grado y máster. Estas actividades abarcan metodología, técnicas, áreas de vanguardia en la investigación, transferencia de	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de “Mentoring” incluyendo la descripción del proceso de evaluación continua, y el procedimiento de medida de la satisfacción del personal en formación.

		conocimiento. Este Plan de apoyo a grupos emergentes se revisa periódicamente.	
38. Continuing Professional Development	(+)	<p>INCLIVA dispone de un plan de formación propio, incluyendo acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el Instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres, becas, y actividades de difusión dirigidas a estudiantes de grado y máster. Estas actividades abarcan metodología, técnicas, áreas de vanguardia en la investigación, transferencia de conocimiento. Este Plan de Formación se evalúa periódicamente en base a las necesidades del personal investigador. También se realizan cursos de inglés y valenciano bonificados con la Fundación Tripartita.</p> <p>INCLIVA participa y organiza congresos y encuentros, así como la participación de grupos de trabajo nacionales e internacionales del personal investigación.</p>	
39. Access to research training and continuous development	(+/-)	<p>INCLIVA Dispone de un plan de formación propio, incluyendo acciones dirigidas a todos los perfiles que conforman el Instituto y distintos formatos: jornadas, cursos, seminarios, talleres, becas, y actividades de difusión dirigidas a estudiantes de grado y máster. Estas actividades abarcan metodología, técnicas, áreas de vanguardia en la investigación, transferencia de conocimiento. Este Plan de Formación se evalúa periódicamente en base a las necesidades del personal investigador. Desde INCLIVA se realizan encuestas de satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera necesario implantar elementos de carrera profesional. Se propone trabajar conjuntamente con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano. • Implementar los procedimientos de evaluación del Plan de formación para identificar las necesidades sentidas del personal investigador y favorecer la empleabilidad.

		periódicas para evaluar el acceso a la formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer contactos con la red nacional de EURAXESS para fomentar el desarrollo continuo de los investigadores.
40. Supervision	(+/-)	<p>INCLIVA dispone de un Plan de apoyo a grupos emergentes, pero no se refleja la asignación de un tutor “científico” o personas responsable. Actualmente las reuniones del Director Científico y el personal investigador senior para evaluar la trayectoria del personal investigador en formación y sus dificultades no están procedimentadas en todos los casos. En aquel personal investigador con convocatoria pública se revisa su trayectoria de manera anual y se elabora un informe por parte de la comisión de investigación.</p> <p>INCLIVA dispone de un Plan de Evaluación de grupos de investigación. Los grupos de investigación son evaluados por un Comité Científico Externo. Los indicadores están organizados en torno a siete categorías que obedece a las distintas líneas estratégicas del instituto: Excelencia científica,, transferencia de tecnología, actividades formativas, cooperación internacional, impacto social y propuesta de programa de investigación. Se especifica el peso relativo de cada uno de los indicadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de “Mentoring” incluyendo la descripción del proceso de evaluación continua, y el procedimiento de medida de la satisfacción del personal en formación. • Se deberá reconocer la movilidad geográfica, intersectorial e inter- y transdisciplinar.

TEMPLATE 3 – OTM-R Checklist

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

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 7TH MARCH 2018

OTM-R Checklist

A specific self-assessment checklist is provided for Open, Transparent and Merit-Based Recruitment (OTM-R). Please report on the status of achievement, also detail on the indicators and the form of measurement used.

OTM-R checklist for organisations					
	Open	Trans-parent	Merit-based	Answer: ++ Yes, completely +/-Yes, substantially -/+ Yes, partially -- No	*Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x	++	https://www.incliva.es/Human%20Resources%20Strategy
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	++	[Date of latest update; ensure that it is sent to all staff]

3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x	--	- Existence of training programmes for OTM-R - Number of staff following training in OTM-R
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x		+/-	Web-based tool for (all) the stages in the recruitment process
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x	++	Date of the latest internal audit performed
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x	+/-	Trend in the share of applicants from outside the organisation
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants from abroad
8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x	++	Trend in the share of applicants among underrepresented groups (frequently women)
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	+/-	Trend in the share of applicants from outside the organisation
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?				+/-	Results on annual revision of OTM-R results
Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x		+/-	Templates availability
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?	x	x		-/+	Number of elements referenced/linked
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x		+/-	- The share of job adverts posted on EURAXESS; - Trend in the share of applicants recruited from outside the organisation/abroad
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x		-/+	Number of job positions published in other webs or using other advertising tools
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?	x			++	Number of documents required
Selection and evaluation phase					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees?		x	x	+/-	Statistics on the composition of panels
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?		x	x	++	Written guidelines
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x	++	Women %

19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?			x	-/+	Written guidelines
Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?		x		++	Applicants informed (%)
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x		-/+	Feedback to final stages applicants (%) Applicants informed about the results (%)
Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?				--	Date of the latest revision of the OTM-R results