

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**

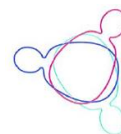
DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: **7TH MARCH 2018**

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
D ^a 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
D ^a Ana Ferrer	Responsable de Internacionalización	Unidad de Internacionalización
D ^a Maite Sáez	Secretaria General	Secretaría General
D. Rafael Barajas	Data Protection officer	Unidad de Calidad y Protección de datos
D ^a Marta Peiró	Subdirectora Científica	Subdirección Científica
D ^a 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.

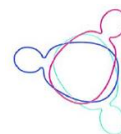
*The term 'Human Resources' is used **in the largest possible sense**, to include all researchers (Frascati definition: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002) disregarding the profile, career ,level', type of contract etc. etc.*

For a description of R1-R4, see

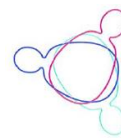
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

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

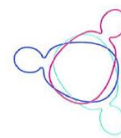
*Stakeholder group	*Consultation format	Outcomes
Comité asesor y grupo de trabajo.	Reuniones presenciales.	<p>El Comité asesor está representado por todos los departamentos de administración, directa o indirectamente, responsables de los problemas de recursos humanos de los investigadores. Se estableció 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 (D^a 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>



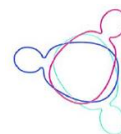
		<p>también como grupo de trabajo, donde cada responsable se encargó de analizar la situación previa de su área sobre el cumplimiento de los 40 principios del C&C y la política OTM-R, recibiendo feedback de todo el personal investigador mediante la encuesta realizada.</p> <p>El grupo de trabajo se encarga 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>



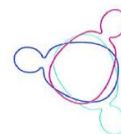
		<p>En la encuesta se incluyeron propuestas de mejora identificadas por el grupo de trabajado para que fueran conocidas por el personal investigador y se pudieran aportar comentarios adicionales sobre las mismas para mejorar las propuestas en el caso que fuera necesario, además, se incluía en la encuestas 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>
--	--	--



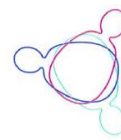
		<table><tr><th colspan="3">GÉNERO</th></tr><tr><th>HOMBRE</th><th>MUJER</th><th>NS/NC</th></tr><tr><td>54</td><td>64</td><td>15</td></tr><tr><td>41%</td><td>48%</td><td>11%</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>133</td></tr></table> <table><tr><th colspan="7">CATEGORÍA PROFESIONAL</th></tr><tr><th>LIDER DE GRUPO (R4)</th><th>INVESTIGADOR/A SENIOR (R3)</th><th>INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL (R2)</th><th>INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL (R1)</th><th>INVESTIGADORES/AS ASOCIADOS</th><th>OTROS</th><th>NS/NC</th></tr><tr><td>15</td><td>21</td><td>17</td><td>23</td><td>17</td><td>25</td><td>15</td></tr><tr><td>11%</td><td>16%</td><td>13%</td><td>17%</td><td>13%</td><td>19%</td><td>11%</td></tr></table> <table><tr><td colspan="5">CIFRAS TOTALES</td><td>100%</td><td>133</td></tr></table> <table><tr><th colspan="6">EDAD</th></tr><tr><th>18-24</th><th>25-35</th><th>35-45</th><th>45-55</th><th>55-65</th><th>OTROS</th></tr><tr><td>5</td><td>38</td><td>39</td><td>21</td><td>13</td><td>17</td></tr><tr><td>4%</td><td>29%</td><td>29%</td><td>16%</td><td>10%</td><td>13%</td></tr></table> <table><tr><td colspan="5">CIFRAS TOTALES</td><td>100%</td><td>133</td></tr></table> <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>	GÉNERO			HOMBRE	MUJER	NS/NC	54	64	15	41%	48%	11%			133	CATEGORÍA PROFESIONAL							LIDER DE GRUPO (R4)	INVESTIGADOR/A SENIOR (R3)	INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL (R2)	INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL (R1)	INVESTIGADORES/AS ASOCIADOS	OTROS	NS/NC	15	21	17	23	17	25	15	11%	16%	13%	17%	13%	19%	11%	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
GÉNERO																																																																																			
HOMBRE	MUJER	NS/NC																																																																																	
54	64	15																																																																																	
41%	48%	11%																																																																																	
		133																																																																																	
CATEGORÍA PROFESIONAL																																																																																			
LIDER DE GRUPO (R4)	INVESTIGADOR/A SENIOR (R3)	INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL (R2)	INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL (R1)	INVESTIGADORES/AS ASOCIADOS	OTROS	NS/NC																																																																													
15	21	17	23	17	25	15																																																																													
11%	16%	13%	17%	13%	19%	11%																																																																													
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																																																																													
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 (D^a 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 D^a Marta Peiró- Subdirectora Científica, el grupo de trabajo está compuesto por: D. Vicente de Juan Martín -Dirección Económica, D^a Ruth Cano -Unidad de Recursos Humanos e Igualdad, D. Justo Giner - Unidad de Cultura Científica e Innovadora, D^a Ana Ferrer -Unidad de Internacionalización, D^a Maite Sáez - Secretaría General, D. Rafael Barajas -Unidad de Calidad y Protección de Datos y D^a Carmen Gómez- Investigadora del INCLIVA y representante de los investigadores en el grupo de trabajo.