

	Principio(s) GAP	Calendari o (al menos por trimestre/ semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivo(s)	Situación actual	Observaciones
<p>ACCIÓN 1.</p> <p>PONER EN MARCHA LA UNIDAD DE PROTECCIÓN DE DATOS.</p> <p>i) Poner en marcha la unidad de protección de datos para garantizar que los datos puedan tratarse con fines científicos, siguiendo las nuevas normas específicas nacionales y europeas. Nombrar un supervisor de la Unidad de Protección de Datos y</p>	7. Buenas prácticas en la investigación.	1T 2020- 2T 2020	Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Unidad de protección de datos en funcionamiento. 	COMPLETADO	<p>No se ha creado la unidad de tratamiento de datos personales, pero sí se ha contratado a un responsable del tratamiento y se ha publicado un Plan de Gestión de Datos en el que se describe cómo se gestionarán y tratarán los datos de investigación recogidos o generados en un proyecto de investigación. El objetivo de este documento es servir de guía a los investigadores que elaboran los Planes de Gestión de Datos para las diferentes convocatorias de proyectos. Estos Planes de Gestión de Datos deben indicar las medidas adoptadas por los investigadores para que sus datos sean FAIR, es decir, localizables, accesibles, interoperables y reutilizables.</p> <p>Este documento incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una descripción de los contenidos requeridos en las Convocatorias Nacionales (ISCIII, AEI) y la plantilla para su elaboración. -Una descripción de los contenidos requeridos en los Planes de Gestión de Datos en el marco de Horizonte 2020 y la plantilla para su elaboración.

<p>establecer procedimientos y flujos de trabajo. ii) Incluir información sobre los procedimientos de recuperación de datos de en el Manual de bienvenida y en la web.</p>						<p>Además, la unidad de apoyo metodológico proporciona ayuda a los investigadores para introducir sus datos en la plataforma RED CAP. REDCap es una aplicación web segura para crear y gestionar encuestas en línea y bases de datos. Aunque REDCap puede utilizarse para recopilar prácticamente cualquier tipo de datos en cualquier entorno, está específicamente orientada a apoyar la captura de datos en línea y fuera de línea para estudios de investigación y operaciones.</p> <p>La arquitectura actual de la página web de IBSAL no admite la posibilidad de contabilizar las descargas de documentos. Sin embargo, cuando se disponga de una nueva versión de la página web, IBSAL tendrá la capacidad de rastrear y recopilar información detallada sobre las descargas de los documentos, lo que proporcionará información valiosa sobre su uso.</p>
<p>ACCIÓN 2. ACTUALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN SIGUIENDO</p>	<p>13. Contratación (Código). 14. Selección (Código). 16. Mérito juzgador</p>	<p>1T 2020-4T 2022</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de los procedimientos de selección y contratación sigue los nuevos procedimientos. • 100% de las ofertas publicadas 	<p>COMPLETADO</p>	<p>El IBSAL ha publicado un manual de contratación basado en el OTM-R, que contiene las siguientes secciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ALCANCE Y OBJETIVO. • REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN UNA CONVOCATORIA DE PROPUESTAS. • REQUISITOS FORMALES PARA LOS CANDIDATOS.

<p>LOS CRITERIOS C&C Y OTM-R. REDACTAR EL MANUAL DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.</p> <p>Para ello, el IBSAL propone</p> <p>i) Actualizar el procedimiento de contratación, incluyendo todos los criterios OTM-R y C&C no incluidos anteriormente.</p> <p>ii) Definir baremos más detallados, incluidos los definidos en la Carta y el Código que actualmente no se recogen (por ejemplo, creatividad, independencia,</p>	<p>(Código)</p> <p>17. Variaciones en el orden cronológico al de los CV (Código).</p> <p>18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código).</p>			<p>en portales internacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicación del 100% de las listas de candidatos con puntuación. • Todos los investigadores, especialmente los responsables de la contratación de investigadores, y todo el personal de recursos humanos están informados sobre la información pertinente. • Todos los investigadores recién llegados reciben el manual. • Cumplimiento al 100% de las directrices de la OTMR en todos los procesos de contratación. 		<ul style="list-style-type: none"> • PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN. • PUBLICACIÓN DE OFERTAS. • EVALUACIÓN. • SELECCIÓN DE CANDIDATOS. • CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN. <p>Este procedimiento está siendo implementado actualmente.</p>
---	--	--	--	---	--	---

<p>variaciones en la cronología del CV, movilidad entre sectores).</p> <p>iii) Mejorar la publicidad de las ofertas de empleo: publicar ofertas de empleo en inglés en portales y revistas científicas internacionales.</p> <p>iv) Formalizar la composición del Comité de Selección, siguiendo los criterios OTM-R y C&C, aumentando la diversidad.</p> <p>v) Redactar el "Manual de selección y contratación", incluyendo plantillas si fuera necesario.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

vi) Elaborar material de formación y organizar sesiones de formación.						
<p>ACCIÓN 3.</p> <p>DISEÑAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA INVESTIGADORES FINANCIADOS POR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Definir un sistema de evaluación para los investigadores postdoctorales financiados por proyectos de investigación, anualmente o al final del contrato. La evaluación constituirá un</p>	<p>8. Difusión, explotación de los resultados.</p> <p>31. Derechos de propiedad intelectual.</p>	<p>Q3 2020-Q4 2020</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar y aprobar el procedimiento. • El 100% de los investigadores postdoctorales financiados por proyectos de investigación reciben certificados. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>Se ha redactado un nuevo manual para la carrera investigadora en el IBSAL basado tanto en las métricas de investigación tradicionales como en los criterios DORA. Contiene instrucciones detalladas de evaluación y baremos para la evaluación para la promoción horizontal o vertical de los investigadores.</p> <p>Esta propuesta aún está pendiente de aprobación por las autoridades de Investigación del gobierno regional.</p>

<p>certificado oficial que podrá presentarse a los organismos de acreditación (por ejemplo, la ANECA) y mencionará las tareas realizadas durante su contrato.</p>						
<p>ACCIÓN 4.</p> <p>REDACTAR EL PLAN DE GÉNERO DEL IBSAL</p> <p>El plan contemplará las iniciativas de IBSAL destinadas a estimular la igualdad de género y provocar un cambio estructural, teniendo en cuenta las mejores prácticas</p>	<p>10. No discriminación.</p> <p>27. Equilibrio entre hombres y mujeres.</p>	<p>1T 2021-2T 2021</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se publica el plan de género. • Plan de género aplicado siguiendo su plan de trabajo. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>Como ya se mencionó en el informe intermedio anterior, el IBSAL cuenta con un plan de género activo desde 2021 hasta 2025. En los últimos años se ha redactado una nueva agenda a este plan que incluye temas que no estaban plenamente desarrollados en el plan de género actual, como los indicadores basados en el género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué objetivo cumplen. - Cómo se aplicarán. - A quién van dirigidas. - Quién es el responsable de su ejecución. - Cuándo se llevarán a cabo. - Qué recursos se necesitan. - Cómo se medirá su cumplimiento. <p>Uno de los temas derivados del cambio del estatuto jurídico del IBSAL es la</p>

<p> europeas (por ejemplo, LIBRA, EGERA, etc.). Aproximadamente la mitad de los investigadores de doctorado son mujeres. Sin embargo, el porcentaje de científicas empieza a disminuir en el nivel postdoctoral y cae drásticamente en los puestos de liderazgo. Las pruebas sugieren que las barreras históricas y los prejuicios inconscientes pueden explicar gran parte de ese descenso . Reconociendo que el IBSAL necesita de todos los talentos, es</p>						<p>redacción de un nuevo y más completo plan de género. Este plan debe ser aprobado por la institución, registrado en la base de datos del Ministerio de Igualdad y auditado.</p> <p>Además, el IBSAL ha redactado un protocolo contra el acoso sexual.</p> <p>Además, el IBSAL ha organizado o participado en otras actividades relacionadas con la igualdad de género, como las conferencias GENUSAL, cuyo objetivo es promover una perspectiva de género en el sector sanitario poniendo de relieve las pruebas de los sesgos de sexo y género en la salud, así como las innovaciones metodológicas para mitigar estos sesgos. El IBSAL también ha participado en la organización de un curso sobre cómo incorporar la igualdad de género a los proyectos de investigación y en actividades que animan a las jóvenes a seguir carreras STEM.</p> <p>Otra medida para fomentar el plan de género es el permiso menstrual. A las empleadas se les concederán 8 horas al mes como permiso especial por dolores menstruales, que deberán recuperar en los dos meses siguientes en periodos mínimos de una hora.</p> <p>Adicionalmente, se reconoce expresamente que la baja laboral tendrá</p>
--	--	--	--	--	--	---

<p>necesario identificar y abordar estos prejuicios personales y barreras institucionales. La desigualdad de género también afecta al contenido de la investigación: no tener en cuenta la diferencia de bioquímica entre sexos ha llevado a una comprensión sesgada de la salud humana.</p>						<p>la consideración de supuesto especial de incapacidad temporal por contingencias comunes en los casos de menstruación secundaria incapacitante o dismenorrea secundaria asociada a patologías como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos o cualquier dificultad en el flujo sanguíneo menstrual. Estas afecciones pueden causar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad o sangrado más abundante de lo normal, entre otros.</p>
<p>ACCIÓN 5. MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LAS INICIATIVAS Y LA MARCHA DE LOS TRABAJOS DE LA DIRECCIÓN DEL IBSAL .</p>	<p>28. Desarrollo profesional.</p>	<p>1T 2022-2T 2022</p>	<p>Departament o de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de eventos de comunicación programados. • Número de asistentes. 	<p>COMPLETAD O</p>	<p>Durante este periodo se ha impulsado la comunicación interna:</p> <p>La nueva página web de IBSALS. https://ibsal.es/es/</p> <p>Reuniones de área: IBSAL Estas reuniones trimestrales de Área proporcionan información directa a los investigadores sobre los nuevos eventos o información importante que surge en los periodos entre reuniones.</p>

<p>El objetivo es aumentar el compromiso de los investigadores, crear equipos más fuertes y mejorar la competitividad del IBSAL. El IBSAL programará reuniones informales, seminarios, etc. para que las prácticas eficaces de comunicación interna contribuyan a aumentar la implicación de los investigadores con este instituto.</p>						<p>Reuniones anuales El IBSAL organiza anualmente una Reunión de Jóvenes Investigadores, un acto en el que la comunidad predoctoral del instituto se reúne en un mismo lugar para compartir sus investigaciones, ya sea mediante una presentación oral o una sesión de pósters.</p> <p>Correo electrónico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones generales: Mensajes que pueden ser de interés general para los empleados. • Proyectos: Comunicaciones sobre nuevas convocatorias de financiación de proyectos de investigación o sus resoluciones. • Ensayos clínicos: Comunicaciones para empleados interesados en realizar ensayos clínicos. • Formación: Todos los lunes se envía una lista con las actividades de formación de la semana, incluidos cursos y seminarios. También se envían recordatorios antes de los seminarios. • Boletín de noticias: Recopilación de actualizaciones del IBSAL, noticias, eventos, ofertas de empleo y otros enlaces de interés. Se envía cada dos jueves.
---	--	--	--	--	--	---

						<p>Cada año se realiza una encuesta de control de calidad de las comunicaciones.</p> <p>La satisfacción del personal investigador con el IBSAL tiene una valoración media de 3,93 /5. Las recomendaciones dadas por este personal son variadas, pero una gran parte se centra en la imagen del IBSAL.</p> <p>Se está desarrollando un nuevo plan para adaptar la información a los distintos perfiles profesionales de los investigadores.</p>
<p>ACCIÓN 6.</p> <p>MEJORAR EL ACCESO A LA FORMACIÓN VÍA STREAMING.</p> <p>Mejorar el acceso a seminarios y cursos con streaming, coordinando la oferta formativa con FICUA y USAL.</p>	<p>39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo.</p>	<p>1T 2020-2T 2020</p>	<p>Comisión de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de seminarios disponibles en streaming. • Número de asistentes a los cursos disponibles en streaming. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>El IBSAL publica un resumen anual de formación. En él se incluye el número de investigadores que han seguido cursos de formación durante cada año. En 2022 se realizaron 96 actividades formativas y se cubrieron 2867 plazas en las diferentes actividades formativas realizadas, en 2023 el número de actividades formativas organizadas fue de 71 y se cubrieron las 2036 plazas formativas.</p> <p>La última encuesta realizada para evaluar el conocimiento de los investigadores sobre la aplicación de HRS4R reveló que casi el 75% de los investigadores están familiarizados con las actividades de formación en línea del IBSAL, y el 52% ha asistido al menos a un curso de formación. En los últimos años, hemos</p>

						<p> aumentado significativamente la participación de los investigadores en los programas de formación, lo que demuestra un creciente interés por el desarrollo profesional continuo. Para garantizar la pertinencia y calidad de nuestra oferta de formación, realizamos encuestas anuales para medir el nivel de satisfacción y recoger sugerencias para nuevos cursos. Estas encuestas nos permiten adaptar nuestros programas de formación a las necesidades cambiantes de los investigadores, garantizando que reciban los conocimientos más actualizados y valiosos de en sus respectivos campos. Además, la continua ampliación de nuestro catálogo de formación en línea ha facilitado una mayor accesibilidad, permitiendo a los investigadores participar en los cursos independientemente de su ubicación o limitaciones de horario.</p>
<p>ACCIÓN 7.</p> <p>ESTABLECER UN MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL.</p> <p>Este marco se alinearán con la definición de</p>	<p>21. Nombramientos postdoctorales (Código).</p> <p>25. Estabilidad y permanencia en el empleo.</p>	<p>Q2 2020-Q4 2020</p>	<p>Dirección / Departamento de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión con la dirección para discutir las opciones de carrera profesional en el IBSAL. • Definición de nuevas categorías profesionales. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>Recientemente se ha publicado un nuevo marco de carrera profesional. Incluye la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumen de la estructura organizativa del IBSAL. • Tipos y niveles de personal investigador. • Antigüedad y carrera profesional, incluida una descripción de la promoción horizontal y vertical. • Tabla de compensación salarial. • Baremos de valoración de

<p>carrera profesional proporcionada por el Instituto de Salud Carlos III, del gobierno nacional español.</p> <p>i) Definir y homogeneizar las categorías profesionales de los investigadores y traducirlas a las categorías profesionales de la Unión Europea (en línea con lo establecido en la Guía para la Acreditación de Institutos de Investigación Sanitaria del IS Carlos III).</p> <p>ii) Definir y formalizar un marco de carrera profesional y una estrategia</p>	<p>30. Acceso a asesoramiento profesional.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un marco de carrera profesional. • Aprobación del marco de carrera profesional. 		<p>méritos para la promoción horizontal del personal científico y técnico.</p> <p>Este nuevo marco aún está pendiente de la aprobación de las autoridades regionales de investigación.</p> <p>En el último trimestre de 2024 se aprobó la creación de una nueva fundación para la gestión de la investigación en Salamanca. Esta fundación se ha creado atendiendo al requerimiento del Instituto de Salud Carlos III para el mantenimiento de la acreditación del IBSAL como Instituto de Investigación Sanitaria. Se trata de un requerimiento de los últimos años que se materializará en el primer semestre de 2025. Esta nueva Fundación tendrá carácter público regional, lo que significa que el personal investigador podrá beneficiarse de un impulso a su carrera profesional. La nueva Fundación estará alineada y comprometida con el premio de RRHH como hasta ahora.</p> <p>Además, la apuesta de la Junta de Castilla y León por la investigación que realizan sus institutos será un importante motor para el desarrollo de la carrera investigadora en la región, siendo ésta una prioridad del nuevo plan estratégico de la Junta de Castilla y León.</p>
---	--	--	--	--	--	---

<p>de desarrollo profesional.</p> <p>iii) Diseñar un programa de asesoramiento sobre carreras profesionales.</p> <p>iv) Coordinar las actividades con la FICUS y la USAL.</p>						
<p>ACCIÓN 8.</p> <p>PROPORCIONAR A LOS INVESTIGADORES NOVELES INFORMACIÓN OBLIGATORIA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.</p> <p>Para ello, se mejorará la</p>	<p>31. Derechos de propiedad intelectual.</p>	<p>Q2 2020-Q3 2020</p>	<p>Comisión de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos de formación realizados. • Número de asistentes. • Contenidos IP disponibles en el Manual de Bienvenida. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>Una guía sobre el Plan de Traducción, Innovación y Transferencia de Resultados. Incluye información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos básicos de propiedad industrial e intelectual. • Propiedad y gestión de los derechos de propiedad. • Propiedad de los resultados. • Gestión de los resultados. • Procedimiento de protección de los resultados de la investigación. • Obligaciones y distribución de beneficios a los autores. • Seguimiento y difusión de la transferencia de conocimientos y resultados. • Entorno reglamentario. <p>Además, también esta información se resume en el manual de acogida del IBSAL</p> <p>Por último, la organización de un</p>

<p>comunicación sobre cuestiones de propiedad intelectual en los cursos de formación inicial y se integrará en la formación de los médicos residentes. Además, esta información se incluirá en el Manual de Bienvenida.</p>						<p>exhaustivo curso de formación sobre protección de datos, que han completado 186 investigadores. El curso no sólo fomenta una cultura de protección de datos dentro de la institución, sino que también mejora la calidad y la integridad generales de la investigación realizada. En el manual de bienvenida figura una descripción de los procedimientos del IBSAL en materia de propiedad intelectual.</p>
<p>ACCIÓN 9</p> <p>CREAR UN PROGRAMA PILOTO DE TUTORÍA PARA R1 Y R2</p> <p>Diseñar el programa piloto de tutoría en coordinación con FICUS y la USAL, aprovechando la experiencia de los investigadores</p>	<p>28. Desarrollo profesional.</p> <p>30. Acceso a asesoramiento profesional.</p>	<p>Q3 2020-Q4 2020</p>	<p>Comisión de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de tutoría aprobado y publicado. • Número de mentores asociados. • Número de investigadores tutelados. • Evaluación de los antiguos alumnos del servicio de tutoría. 	<p>EN CURSO</p>	<p>El plan de tutoría redactado durante la fase inicial de la implementación del sello no se desarrolló como se esperaba, debido principalmente a la falta de concienciación entre los investigadores sobre el concepto y los beneficios de la tutoría, así como a limitaciones de tiempo que dificultaban su participación. Muchos investigadores no estaban familiarizados con los objetivos y la estructura del programa, lo que limitó su participación. Además, la exigente carga de trabajo de los investigadores les dificultaba dedicar tiempo a las actividades de tutoría.</p> <p>Para abordar estas cuestiones, se ha redactado cuidadosamente un nuevo documento en estrecha colaboración con</p>

<p>del IBSAL. Se utilizarán actividades como seminarios, grupos focales, documentos, etc., por ejemplo para:</p> <p>i) Animar a los jóvenes científicos a centrarse en alcanzar puestos de alto nivel.</p> <p>ii) Fomentar una mayor proactividad en la gestión de la carrera profesional.</p> <p>iii) Aumentar el suministro de información de alta calidad.</p> <p>iv) Ayudar a las personas a buscar el apoyo de los miembros superiores del</p>				<ul style="list-style-type: none"> Al menos un 60% de satisfacción con el Programa de tutoría en el segundo año. 		<p>los propios investigadores. Esta versión revisada tiene en cuenta sus opiniones, expectativas y necesidades específicas, garantizando que el programa se adapte mejor a su desarrollo profesional y a sus responsabilidades diarias. El plan de tutoría actualizado está diseñado para ser más flexible, accesible y ajustado a las realidades del trabajo de investigación, lo que aumenta la probabilidad de que se aplique con éxito y tenga repercusiones a largo plazo.</p>
---	--	--	--	---	--	---

<p>equipo y a saber qué pasos dar para avanzar mejor en sus carreras. Realizar una evaluación bienal de la satisfacción con el Programa de tutoría: encuesta e informe de los resultados y recomendaciones.</p>						
<p>ACCIÓN 10.</p> <p>MEJORAR LOS PROCEDIMIENTOS DE SUPERVISIÓN DE LA R2.</p> <p>Para ello, el IBSAL tiene previsto:</p> <p>i) Establecer un procedimiento para programar reuniones y</p>	<p>36. Relación con el supervisor</p> <p>37. Supervisión y funciones directivas</p>	<p>Q1 2021-Q2 2021</p>	<p>Innovación Comisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento escrito • 100% R2 asistentes a la reunión. • 100% R2 tiene un documento firmado por las dos partes. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>Para llevar a cabo esta acción, se redactaron dos documentos que se distribuyeron al personal del IBSAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una guía de supervisión, en la que se resumen las obligaciones de los investigadores junior y senior. • Un procedimiento de supervisión voluntaria para los investigadores R1 y R2. En el que se resumen los perfiles profesionales de estos dos perfiles de investigación y se proporciona una plantilla de evaluación para que sean evaluados por su supervisor inmediato.

<p>asistir a ellas, informando entre científicos senior y junior. ii) Redactar un documento que establezca el marco de los derechos y deberes de los R2 y los supervisores durante su colaboración</p>						<p>Estos documentos se entregarán a los nuevos investigadores noveles contratados durante su primera visita al departamento de RRHH.</p>
<p>ACCIÓN 11. ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE ACOGIDA DEL IBSAL i) Proporcionará a los nuevos investigadores (y a los ya empleados) la información necesaria, incluidas las principales políticas, para facilitar una integración</p>	<p>7. Buenas prácticas en la investigación. 31. Derechos de propiedad intelectual. 32. Coautoría.</p>	<p>Q4 2019-Q1 2020</p>	<p>Comisión de Innovación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manual aprobado y publicado en línea. • Al menos 2 talleres anuales para la presentación del Manual de Acogida a los recién llegados. 	<p>COMPLETADO</p>	<p>El manual de acogida ha sido revisado en 2024. Su nuevo formato incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Información general sobre el IBSAL. 2. Estructura organizativa. <ul style="list-style-type: none"> - Organigrama. - Unidad de Gestión Técnica. 3. Su primer día en el IBSAL. <ul style="list-style-type: none"> - Documentación solicitada. - Acceso a las aplicaciones. 4. Normativa laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Horario de trabajo. - Compatibilidad del contrato de trabajo. - Vacaciones y excedencias. - Vacaciones y excedencias. - Baja por enfermedad o accidente laboral. 5. Información práctica. <ul style="list-style-type: none"> - Documento OTMR. - Directrices éticas y buenas prácticas en la investigación. - Plan de traducción, innovación y

<p>adecuada y rápida en el entorno de trabajo del IBSAL.</p> <p>Recogerá los aspectos más relevantes que deben conocer los nuevos investigadores del IBSAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Buenas prácticas en la investigación. ▪ Derechos de propiedad intelectual. ▪ Coautoría. <p>Y recopilará toda la información útil:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación, evaluación del rendimiento, estrategia HRS4R. ▪ Participación en los 						<p>transferencia de resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de gestión de datos. - Reglamentos de afiliación. <p>Además, se ha redactado un manual de acogida para la contratación de investigadores internacionales.</p> <p>Este documento se envía a los investigadores recién contratados y constituye una guía para los primeros pasos dentro del IBSAL.</p>
---	--	--	--	--	--	--

<p>órganos decisorios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mecanismo de reclamación ▪ Defensores del Pueblo. ▪ Ética ▪ Antiplagio ▪ Prácticas de supervisión. ▪ Cuestiones de seguridad y prevención de riesgos. <p>También se difundirá entre los investigadores actuales del IBSAL.</p> <p>ii) Presentar los contenidos principales durante los cursos de formación para recién llegados.</p>						
<p>ACCIÓN 12.</p> <p>CREAR EL DEFENSOR</p>	<p>34. 34. Reclamaciones y recursos.</p>	<p>Q1 2022 - Q2 2022</p>	<p>Comisión de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debatir y decidir sobre el alcance de la figura del 	<p>COMPLETADO</p>	<p>El IBSAL ha creado un procedimiento de reclamaciones que incluye una dirección web para comunicarlas. Si la reclamación está relacionada con la</p>

<p>DEL INVESTIGADOR.</p> <p>Crear la figura del defensor del pueblo, ya sea a través de una persona o de un comité, para resolver y mediar en las reclamaciones. Definir la dependencia administrativa del ombudsman del IBSAL, ejerciendo la función de mediación de conflictos entre investigadores.</p>				<p>defensor del investigador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la cifra por la dirección. • Difusión entre los investigadores. • Número de casos atendidos. 		<p>investigación o existe un conflicto entre investigadores, se envía a un defensor del investigador que mediará inicialmente para la solución de esta queja o dirigirá la queja al departamento apropiado para su solución.</p> <p>Se ha nombrado un Defensor del Investigador, Jose Juan García Marin, investigador de R4 y coordinador del área de Enfermedades Infecciosas y Metabólicas. Jose Juan contará con el apoyo de la estructura administrativa y de gestión, así como con asesoramiento jurídico para el desempeño de sus funciones. Además, tendrá la oportunidad de asistir a las reuniones del Comité Científico Interno y del Patronato con voz pero sin voto, y su presencia no se computará a efectos de quórum. Esto ocurrirá cuando se considere necesario tratar asuntos que deban ser llevados a la atención de estos órganos, y sólo durante aquellos puntos del orden del día que le afecten directamente.</p> <p>También convocará al Comité de Integridad Científica de forma periódica, semestralmente, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que puedan solicitar los investigadores.</p>
<p>ACCIÓN 13.</p>	<p>35. Participació</p>	<p>Q2 2022 - Q3 2022</p>	<p>Comisión de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de investigadores 	<p>COMPLETADO</p>	<p>Todos los investigadores están representados en los órganos de gobierno del IBSAL. Los investigadores R1 y R2</p>

<p>MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INVESTIGADORES EN LOS ÓRGANOS DECISORIOS.</p> <p>Esto se hará mediante la incorporación de investigadores noveles a la comisión de investigación. El director científico propondrá a la comisión delegada que los investigadores R1, R2 y R3 participen en la comisión de investigación</p>	<p>n en los órganos de decisión.</p>			<p>R1, R2 y R3 incorporados a la comisión.</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones celebradas con la participación de estos investigadores. 		<p>tienen sus propios representantes designados, que participan activamente en los debates, expresan sus puntos de vista y transmiten las opiniones de los demás investigadores. Los investigadores R3 están representados en diversos comités del IBSAL, lo que garantiza su participación en los procesos de toma de decisiones. Además, los investigadores R4 integran el Comité de Coordinación de la Investigación (CCI) del IBSAL, donde contribuyen significativamente a la dirección estratégica y a las actividades de investigación del instituto. Esta representación inclusiva garantiza que las voces de todos los niveles de investigación sean escuchadas y tenidas en cuenta en los procesos de gobernanza y toma de decisiones del IBSAL, fomentando un entorno de investigación colaborativo y transparente.</p>
<p>ACCIÓN 14. PUESTA EN MARCHA DE HRS4R, SENSIBILIZACIÓN Y</p>	<p>TODOS</p>	<p>Q4 2019 - Q4 2024</p>	<p>Gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> GT HRS4R constituido GT OTMR constituido 	<p>EN CURSO</p>	<p>La concienciación sobre el HRS4R se llevó a cabo tras diferentes actos de comunicación: Seminarios. En el último semestre se realizaron una serie de seminarios sobre diferentes aspectos cubiertos por el HRS4R . Los seminarios realizados</p>

<p>SEGUIMIENTO</p> <p>Se nombrará un grupo de trabajo de aplicación encargado de definir y supervisar la mayor parte de las acciones, compuesto por responsables de cada tema, representantes de las diferentes áreas y servicios específicos, e investigadores R1 a R4. Insistirá en la concienciación para lograr una aplicación cada vez mayor de los criterios C&C en la comunidad investigadora y en las prácticas cotidianas de investigación. Para ello, el grupo de</p>				<ul style="list-style-type: none"> • Número de asistentes a los seminarios • Encuestas de sensibilización 		<p>fueron:</p> <p>6 de noviembre de 2024, Lorena Muñoz Vivas, CEO de Effectia, los beneficios de Logo para organizaciones e investigadores.</p> <p>22 de noviembre de 2024, Francisco José Ausín Díez, Presidente del Comité de Ética del CSIC. ética en la investigación</p> <p>18 de diciembre de 2024, Elisa García García, Responsable de Proyectos en la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT). La carrera investigadora.</p> <p>2 de diciembre de 2024, horas Pilar Armero Martínez y Amanda de la Fuente Vázquez Protección de Resultados de Investigación.</p> <p>23 de enero de 2025 Pastora Martínez Samper, Comisionada para la Acción Internacional de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y miembro del grupo de trabajo del capítulo español de la COARA. Aplicación de los criterios de la COARA (Coalition for the Advancement of Research Assessment).</p> <p>6 de febrero de 2025, Clara López Montero, Responsable de Igualdad y de Proyectos Internacionales del Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria</p>
--	--	--	--	---	--	---

<p>trabajo organizará seminarios o sesiones informativas para los departamentos con el fin de influir en la difusión de las lecciones clave de los C&C entre el personal investigador.</p> <p>Se celebrará una sesión de formación sobre OTMR a cargo del personal de RRHH. También se celebrará una sesión de formación sobre los criterios de C&C para investigadores y personal de RRHH.</p>						<p>(IRYCIS). Implantación de políticas de género en entornos de investigación.</p> <p>Además, se publicó un artículo sobre HRS4R en el Boletín del IBSAL.</p> <p>Todas las noticias relacionadas con el HRS4R se publicaron en redes sociales como linkedin, facebook, Instagram y X.</p>
<p>ACCIÓN 15.</p>	<p>TODOS</p>	<p>Q2 2022</p>	<p>Comisión de Innovación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personal 	<p>COMPLETAD 0</p>	<p>El protocolo actual para el proceso de acogida implica 3 pasos diferentes.</p>

<p>MEJORAR EL PROCESO DE ACOGIDA</p> <p>Institucionalizar la figura del "mentor del primer mes" Este mentor será una persona seleccionada por su conocimiento de la institución y su cercanía al recién llegado, asistirá al recién llegado para su integración en la institución, proporcionando le ayuda y orientándole sobre los diferentes procedimientos de la institución.</p> <p>Reunión de bienvenida con la unidad de recursos</p>				<p>incorporado que ha tenido tanto el mentor interno de bienvenida, como las reuniones</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) Una reunión personal con el recién llegado en la que se le facilita una dirección de correo electrónico y acceso a todas las aplicaciones necesarias para realizar su trabajo. Tras la reunión, se firma un chek list de control. 2) El manual de bienvenida se envía por correo a como guía para sus primeros pasos en la institución. 3) Se nombra a una persona en su departamento de trabajo para que actúe como "guía de bienvenida".
--	--	--	--	--	--	---

<p>humanos y gestión. Se institucionalizar á una reunión personal o virtual para todos los recién llegados con el fin de explicarles directamente los procedimientos de RRHH de la institución.</p> <p>Redactar un compromiso de bienvenida para los recién llegados</p>						
<p>ACCIÓN 16.</p> <p>GARANTIZAR MECANISMOS PARA INTEGRAR LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN EN LA CULTURA DE TODOS LOS INVESTIGADO</p>	<p>2. 2. Principios éticos</p> <p>3.Responsabilidad profesional</p> <p>4. 4. Actitud profesional.</p>	<p>3T2022 y 3T2023</p>	<p>Departamento de Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos 513 investigadores asisten a los seminarios semipresenciales dentro del programa de formación general. • Se pone en marcha un taller anual sobre integridad en la investigación con 	<p>EN CURSO</p>	<p>Esta acción se ha llevado a cabo a través de:</p> <p>a. Realización de cursos de formación.</p> <p>Durante 2024 se realizó un curso de formación sobre las Directrices de Buenas Prácticas Clínicas (BPC, GCP) con 18 investigadores.</p> <p>También se organizó un Curso centrado en la correcta realización de investigaciones en un entorno GRS, al que asistieron 25 personas.</p>

<p>RES</p> <p>a) Ayudar a todos los investigadores a familiarizarse y estar al día en todas las cuestiones éticas y de buenas prácticas de investigación.</p> <p>b) Crear y visualizar módulos de formación existentes y nuevos, sobre formación ética y de buenas prácticas de investigación. Incluir esta formación en el programa de formación general que se imparte a los estudiantes de posgrado, a los nuevos profesores y al personal investigador.</p>				<p>al menos 200 asistentes .</p>		<p>Los cursos de buenas prácticas de investigación en ensayos clínicos están patrocinados por la empresa farmacéutica Novartis y cuentan con 11 participantes.</p> <p>Dos ediciones de un curso de gestión de datos de investigación con un módulo sobre aspectos jurídicos y éticos del tratamiento de datos, al que asistieron más de 40 personas.</p> <p>b. Seminarios</p> <p>Se realizaron varios seminarios sobre ética y buenas prácticas de investigación. Durante estos tres años. Entre otros: Implicaciones legales del uso de animales modificados genéticamente. 2010/63/UE".</p> <p>Ética en la investigación en la serie HRS4R</p> <p>Debido a los cambios introducidos en el estatuto jurídico de este instituto, en el primer semestre de 2025 se nombrará una comisión de integridad. La función de esta comisión será centralizar y organizar todas las actividades de la fundación relativas a cuestiones éticas y buenas prácticas en la investigación.</p>
--	--	--	--	----------------------------------	--	---

<p>c) Poner en marcha unos Talleres anuales obligatorios sobre la integridad de la investigación. Se concederá un certificado de realización para reevaluar su pertinencia y mejorar continuamente su alcance.</p>						
<p>ACCIÓN 17. REALIZAR UNA NUEVA ENCUESTA QUE SE DISTRIBUIRÁ ENTRE TODOS LOS INVESTIGADORES PARA EVALUAR EL GRADO DE APLICACIÓN DEL PREMIO HRS4R TRAS</p>	<p>TODOS</p>	<p>4Q2025</p>	<p>Comisión de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realice la encuesta del nuevo HRS4R. • Incluya los resultados del análisis en el próximo plan de acción. 	<p>NUEVO</p>	

LOS 5 AÑOS DE APLICACIÓN.						
<p>ACCIÓN 18.</p> <p>IMPLICAR PROACTIVAMENTE AL IBSAL EN LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.</p> <p>Este acuerdo persigue una serie de objetivos entre los que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras: • La revisión de las retribuciones. • La actualización 	<p>3. Responsabilidad profesional.</p> <p>5. Obligaciones contractuales y legales.</p> <p>25. Estabilidad y permanencia en el empleo.</p> <p>28. Desarrollo profesional.</p>	<p>4Q2026 - 3Q2027</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de investigadores cuyo salario ha mejorado es superior al 50%. • El porcentaje de investigadores que han accedido a nuevas prestaciones sociales es superior al 50%. • El porcentaje de investigadores que reciben reconocimiento al esfuerzo dedicado al IBSAL es superior al 5%. • El porcentaje de investigadores extranjeros contratados en el IBSAL es superior al 15%. • El porcentaje de investigadores que se han 	<p>NUEVO</p>	

<p>de las prestaciones sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La implantación de nuevos incentivos que reconozcan el esfuerzo y la dedicación del personal. • Equiparación de las condiciones de trabajo: con los estándares de las instituciones comparables. • Fomentar la atracción y retención del talento. • Promover la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar. 				<p>beneficiado de políticas de conciliación es superior al 50%.</p>		
---	--	--	--	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar las políticas que promueven la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar. 						
<p>ACCIÓN 19.</p> <p>APLICAR EL MARCO DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL IBSAL.</p> <p>De acuerdo con las acciones 7 y 18, el IBSAL se compromete a desarrollar el nuevo marco de carrera profesional. Mediante la clasificación de todo el personal en las categorías profesionales aceptadas, 4 para el</p>	<p>28. Desarrollo profesional</p>	<p>4Q2027</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplica el marco de la carrera profesional. • El porcentaje de investigadores que han sido promocionados mediante un sistema de promoción horizontal es superior al 20%. • El porcentaje de investigadores que han sido promocionados mediante un sistema de promoción vertical es superior al 20%. 	<p>NUEVO</p>	

<p>personal técnico y 5 para los investigadores.</p> <p>Además, el IBSAL tiene que implantar sistemas de promoción horizontal y vertical para su personal.</p>						
<p>ACCIÓN 20.</p> <p>INSTITUCION ALIZAR LA CIENCIA ABIERTA Y LA CIENCIA CIUDADANA:</p> <p>El IBSAL reforzará su compromiso con la ciencia abierta</p> <p>Recomendando y evaluando positivamente a los investigadores</p>	<p>9. Compromiso público</p>	<p>2Q2025 - 4Q2029</p>	<p>Área de Gestión Científica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de artículos publicados en revistas de acceso abierto ha aumentado un 5%. • El porcentaje de investigadores en comités editoriales de acceso abierto ha aumentado un 5%. • El número de proyectos que incluyen ciencia ciudadana ha aumentado un 20%. 	<p>NUEVO</p>	

<p>que comparten sus resultados abiertamente y participan en un comité editorial de revisión por pares abierto.</p> <p>Publicar trabajos de investigación en acceso abierto,</p> <p>El IBSAL reforzará su compromiso con la ciencia ciudadana recomendando y evaluando positivamente.</p> <p>Los investigadores deben incorporar la ciencia ciudadana a sus proyectos en la medida de lo posible y cuando sea pertinente.</p>						
---	--	--	--	--	--	--

<p>Crear una comisión de ciencia ciudadana.</p> <p>Integrar a los representantes de la sociedad en el proceso de evaluación y toma de decisiones.</p> <p>Garantizar que las perspectivas sociales y éticas se tienen en cuenta tanto en el diseño del proyecto como en su ejecución.</p>						
<p>ACCIÓN 21.</p> <p>FOMENTAR LA CREACIÓN DE UN ENTORNO DE TRABAJO DIVERSO.</p> <p>Establecer un compromiso</p>	<p>10. No discriminación.</p>	<p>1Q2026 - 1Q2027</p>	<p>Comisión de RRI e Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El número de acciones llevadas a cabo por el comité de igualdad ha aumentado en un 10% en comparación con periodos anteriores. 	<p>NUEVO</p>	

<p>firme de integración en todos los ámbitos de la institución.</p> <p>Creación de un comité de igualdad para promover la igualdad y la diversidad en cada uno de sus procesos y ámbitos de actuación</p> <p>Erradicar cualquier forma de discriminación y promover políticas inclusivas que favorezcan un entorno laboral equitativo y respetuoso</p>						
<p>ACCIÓN 22.</p> <p>FOMENTAR LAS CUESTIONES ÉTICAS Y LAS BUENAS</p>	<p>2. 2. Principios éticos</p> <p>3. 3. Responsabilidad</p>	<p>3Q2025 - 4Q2029</p>	<p>Defensor del investigador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones del comité de integridad científica. • Número de casos 	<p>NUEVO</p>	

<p>PRÁCTICAS EN LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Para aumentar los esfuerzos fijados en la acción 16, el IBSAL:</p> <p>Crear un nuevo Comité de Integridad Científica, encargado de velar por el estricto cumplimiento de las normas éticas y de calidad en el ámbito de la investigación, garantizando que todos los proyectos y actividades se desarrollen en un marco de transparencia, responsabilidad y rigor.</p> <p>Actualizar el IBSAL con las</p>	<p>profesional</p>			<p>atendidos por el comité de integridad científica.</p>		
--	--------------------	--	--	--	--	--

normas españolas y europeas vigentes sobre prácticas éticas y proporcionar formación tanto a los recién llegados como a todo el personal del IBSAL.						
---	--	--	--	--	--	--