

## TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2021ES623552

Name Organisation under review: **INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE ALICANTE (ISABIAL)**

Organisation's contact details: Mayvic Valencia Zulueta (Human Resources Area). Hospital General Universitario de Alicante. Edificio Gris. Diagnostic center (5th floor). Avda/ Pintor Baeza, 12. Alicante, CP 03010.

**SUBMISSION DATE:** April 9<sup>th</sup>, 2021

### 1. ORGANISATIONAL INFORMATION

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

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	521
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	14
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	0
Of whom are women	311
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	55
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	412
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	71
Total number of students (if relevant)	
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	546
<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	5.753.030,00
Annual organisational direct government funding (designated for research)	300.000,00
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	912.699,21
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	797.660,25
<b>ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)</b>	
<p>El Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante se constituye como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud, que contribuye a aumentar la calidad de la investigación biomédica en Alicante, fruto de la asociación entre grupos de investigación e investigadores, incluyendo el ámbito de Atención Primaria.</p>	



ISABIAL está formado por grupos de investigación de las siguientes entidades: Departamento de Salud Alicante-Hospital General, con la participación de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública; la Universidad de Alicante (UA) y la Universidad Miguel Hernández (UMH).

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

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

<b>Thematic heading of the Charter and Code</b>	<b>STRENGTHS and WEAKNESSES</b>
Ethical and professional aspects	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>El Instituto dispone de un Comité de Ética de Investigación con Medicamentos (CEIM) que se encarga de evaluar los problemas éticos planteados en el desarrollo de proyectos de investigación cuyos protocolos afecten a sujetos humanos o muestras biológicas. También cuenta con una Política de Calidad y un Manual de Buenas Prácticas en los que se recogen los principios éticos, de excelencia y profesionalidad que deben guiar la investigación desarrollada en ISABIAL.</p> <p>Asimismo, ISABIAL dispone de un Plan de Igualdad donde se recogen las actividades orientadas a conseguir la plena equidad de género.</p> <p>Por otro lado, el Instituto dispone de un Plan Estratégico para el periodo 2016-2021 donde se recogen los objetivos estratégicos a alcanzar y las distintas acciones a desarrollar para cumplirlos. Además, ISABIAL presenta cada año un Plan de Actuación en el que se fijan los objetivos anuales y las acciones para conseguirlos, con su respectiva asignación económica, siempre dentro de los límites presupuestarios.</p>

	<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>ISABIAL no dispone de un convenio laboral específico para el personal del Instituto, aplicando por tanto la normativa general en materia laboral de España (Estatuto de los Trabajadores).</p> <p>Por otra parte, se necesita potenciar la comunicación externa de la institución, mejorando los canales de comunicación interna (personal investigador de ISABIAL) y externa (sociedad).</p> <p>ISABIAL carece de una Política de Open Science que dé respuesta a las nuevas iniciativas planteadas por la Unión Europea en este ámbito.</p>
Recruitment and selection	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>ISABIAL tiene un procedimiento normalizado de contratación que se caracteriza por seguir unos criterios de concurrencia y publicidad. Al ser una institución pública dispone de un procedimiento abierto, transparente y basado en méritos para la selección y contratación del personal investigador, para el personal de gestión y para el personal de apoyo en tareas de investigación.</p> <p>ISABIAL establece que la selección de los candidatos idóneos se lleve a cabo mediante un tribunal de evaluación específico para cada una de las plazas que se convoquen.</p> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>ISABIAL dispone de un procedimiento para la selección y contratación de personal, que se caracteriza por ser transparente, y basado en méritos, sin embargo, tras analizar en detalle la política actual OTM-R conforme a la estrategia HRS4R es necesario mejorar los procedimientos de contratación, mejorando la comunicación de aceptación/denegación a los candidatos y estableciendo pautas para la valoración de los criterios cualitativos por parte de la Comisión de Evaluación.</p>
Working conditions	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>ISABIAL dispone de una estructura científica definida distribuida en 5 áreas de investigación y reconoce la categoría todo el personal investigador, independientemente de su perfil.</p> <p>El Instituto pone a disposición del personal investigador diferentes plataformas de apoyo a la investigación y servicios comunes como son: Laboratorio de Apoyo a la Investigación, Biobanco y Unidad de Ensayos Clínicos. El Instituto también cuenta con un Área de Innovación, la cual dispone de procedimientos para canalizar la ayuda a los investigadores</p>

	<p>y ofrecer apoyo técnico a los mismos en aspectos de propiedad industrial e intelectual.</p> <p>ISABIAL promueve la participación de sus investigadores en redes nacionales e internacionales.</p> <p>ISABIAL cuenta con un Plan de Igualdad que promueve la conciliación laboral y familiar del personal investigador y garantiza la plena igualdad entre hombres y mujeres en el Instituto.</p> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>ISABIAL debe aumentar la difusión de las distintas unidades y servicios de apoyo a la investigación disponibles. Se debe realizar un dossier donde se incluyan los procedimientos de utilización de estos servicios por parte de los investigadores del Instituto y las tarifas asociadas a cada uno de ellos.</p> <p>ISABIAL debe realizar la clasificación del personal investigador según la definición de categorías de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4).</p>
<p>Training and development</p>	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>ISABIAL cuenta con un Plan de Formación en el que se recogen todos los objetivos y actividades para la formación y el desarrollo del personal que forma parte del Instituto. Existe un grupo de trabajo de Formación que elabora el Programa Formativo con carácter anual en el último trimestre de cada año, donde se incluyen las acciones formativas consideradas de interés según las demandas de todos los niveles formativos del personal del Instituto.</p> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>ISABIAL no dispone de un procedimiento para la evaluación continua del personal investigador.</p> <p>El Instituto dispone de un programa de tutorización de grupos emergentes que debe actualizar para incluir más actividades, como por ejemplo procedimientos de mentorización de jóvenes investigadores y estudiantes universitarios.</p>

### 3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

\*URL:

<http://alicante.san.gva.es/web/isabial/estrategia-hrs4r>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
1	1;2;3; 7;34		<p><b>Actualización del Manual de Bienvenida para investigadores.</b>  Revisar el Manual de bienvenida para investigadores vigente de ISABIAL e incluir los siguientes puntos: principios básicos de libertad de investigación del Instituto, aspectos éticos y legales y código de buenas prácticas científicas de ISABIAL. Incluir en el Manual de bienvenida la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual e industrial.  Desarrollar un decálogo donde se incluirán los principios básicos de la libertad de investigación en el seno del Instituto. Valorar la creación de la figura del defensor del investigador en ISABIAL. Incluir un sistema de reclamaciones y resolución de conflictos. Difundir la imagen y el trabajo del Comité de Empresa.</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7)	<p>- Manual de bienvenida para investigadores actualizado.</p> <p>- Decálogo de principios de libertad de investigación elaborado.</p> <p>-100% de los nuevos investigadores han recibido el Manual de Bienvenida.</p>
2	3		<p><b>Elaboración de una declaración de responsabilidad profesional para los investigadores y personal de gestión.</b>  Desarrollar un formulario de declaración responsable relativa a la responsabilidad profesional de los distintos investigadores y personal de gestión que forman parte del ISABIAL.</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH)	2022 (Q5, Q6, Q7)	<p>- Declaración de responsabilidad profesional para investigadores y personal de gestión elaborado.</p> <p>-100% del personal ha firmado la Declaración de Responsabilidad.</p>

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
3	4;8;9		<p><b>Realización de actividades orientadas a aumentar la difusión de la investigación de ISABIAL.</b></p> <p>Mejorar la difusión de las convocatorias de ayudas a la investigación disponibles mediante un boletín interno.</p> <p>Desarrollar acciones que mejoren la difusión de los resultados de investigación en la web de ISABIAL.</p> <p>Promover acciones que faciliten la publicación de resultados en revistas de alto impacto (P.ej: Ofrecer soporte técnico por parte de la oficina de gestión, apoyo metodológico, etc.).</p> <p>Realizar un boletín de innovación en el cual se expongan los acuerdos del Comité de Innovación.</p> <p>Identificar y valorar la utilización de otros medios de comunicación científica. (P. ej: Publicación de reportajes sobre proyectos de investigación en medios digitales).</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	<p>- Número de boletines de innovación publicados.</p> <p>- Número de publicaciones en revistas de alto impacto. El 45% de las publicaciones indexadas están publicadas en revistas del primer cuartil.</p> <p>-Publicación de noticias en medios de comunicación escritos y digitales.</p>
4	8;9		<p><b>Realización de actividades dirigidas a la sociedad.</b></p> <p>Promover la formalización de acuerdos con asociaciones de pacientes para la realización de reuniones conjuntas entre investigadores y pacientes en las que se comenten las necesidades existentes al personal investigador de ISABIAL.</p> <p>Promover la realización de actividades de comunicación científica dirigida a la sociedad.</p> <p>Realizar jornadas de debate entre investigadores, empresas y pacientes con el objetivo detectar posibles líneas de investigación y desarrollo de nuevos productos.</p> <p>Fomentar la participación de pacientes, sociedades y actores interesados. (P. ej: Participación en el "Día de la Investigación Clínica").</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	<p>-Nº de acuerdos con asociaciones de pacientes.</p> <p>Número de actividades de difusión de la investigación llevadas a cabo. Se realizan al menos tres actividades de difusión a la sociedad al año.</p> <p>-Nº de actividades participativas realizadas entre investigadores, asociaciones de pacientes y empresas.</p>
5	8;31		<p><b>Realización de un Plan de Traslación y Transferencia de Resultados a la práctica clínica y al sector productivo.</b></p> <p>Elaborar un plan de traslación de resultados científicos del IIS a la práctica clínica y al sector productivo, en el propio entorno y a nivel global. El plan de traslación contendrá la estrategia de ISABIAL en materia de traslación y transferencia de resultados y planteará acciones para promover la traslación al sector productivo (publicación de patentes,</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q12) 2024 (Q16) 2025 (Q20)	<p>- Plan de Traslación y Transferencia de Resultados aprobado.</p> <p>- Normativa relativa a las spin-offs desarrolladas por personal de ISABIAL.</p>

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
			desarrollo de nuevos productos, realización de ensayos clínicos, etc.) y a la práctica clínica (guías de práctica clínica). Este plan de traslación y transferencia de resultados contará con una normativa relativa a las spin-offs que se generen en ISABIAL.			-El número de resultados de investigación trasladados a la práctica asistencial es al menos de uno anual.  -El número de patentes registradas o licenciadas durante la vigencia del plan de acción es superior a dos.
6	8		<p><b>Desarrollo de una política de Open Science.</b> Elaborar una política sobre Open Science y su desarrollo a través de los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones para fomentar la realización de publicaciones en Open Access y en repositorios reconocidos, normalizados y compatibles con las infraestructuras europeas.</li> <li>• Acciones que faciliten la publicación en abierto de datos en repositorios de información normalizados.</li> <li>• Información sobre las distintas opciones de publicación en Open Access, licencias Creative Commons y otras herramientas.</li> <li>• Apoyo en la realización de Planes de Gestión de Datos (PGD).</li> </ul>	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2021 (Q3, Q4)	<p>- Política de Open Science aprobada e implementada.</p> <p>-Número de publicaciones realizadas en Open Access. Al menos el 25% de las publicaciones derivadas de proyectos financiados con fondos públicos se han hecho en medios Open Access.</p>
7	10;24;27		<p><b>Revisión, actualización y desarrollo del Plan de Igualdad.</b> Implantar las acciones incluidas en el Plan de Igualdad de ISABIAL. Incluir medidas que faciliten la conciliación familiar. (P.ej: Solicitud de teletrabajo). Trabajar en la consecución del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE). Fomentar el balance de género a todos los niveles del Instituto, con especial atención a los niveles de gestión y dirección, salvo en aquellos órganos en los que su composición está determinada por el cargo ocupada.</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2022 (Q5) 2024 (Q17)	<p>- Obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa.</p> <p>-La composición de los órganos de dirección y gestión cumple con los principios de igualdad de género con una proporción de al menos 60-40 entre ambos géneros.</p>
8	11		<p><b>Revisión y actualización del Plan de Integración de ISABIAL</b> Desarrollar un plan de actuación de las áreas de investigación, en el que se definan los objetivos científicos de cada una de las áreas y los indicadores para evaluar su grado de cumplimiento.</p>	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	<p>- Plan de Integración actualizado.</p> <p>-Clasificación del personal investigador de ISABIAL según las</p>



ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
			<p>Definir mecanismos de cooperación entre los grupos de investigación.</p> <p>Elaborar un sistema de evaluación y seguimiento para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan.</p> <p>Realizar la clasificación del personal investigador de ISABIAL según la definición de categorías profesionales de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4).</p>			<p>categorías de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4) realizada.</p> <p>- Al menos el 10% de los grupos son grupos emergentes.</p> <p>- Al menos el 15% de los IP serán investigadores de perfil R2 o R3 de la clasificación europea EURAXESS de Perfil Investigador.</p> <p>- Los investigadores de ISABIAL que son personal de Atención Primaria alcanzan, al menos, un porcentaje del 5% o un número de 30 investigadores.</p> <p>- Los investigadores de ISABIAL que desarrollan investigación en cuidados de salud alcanzan, al menos, un porcentaje del 4% o un número de 25 investigadores.</p> <p>- 100% de los perfiles de investigador representados en el Comité Científico Interno del Instituto.</p>
9	11;22		<p><b>Actualización del Plan de Calidad y Mejora.</b></p> <p>Establecer sistemas de evaluación y valoración en todos los ámbitos del Instituto, incluyendo el personal investigador. (P.ej: Implementar sistemas de evaluación propios del personal investigador).</p>	Carla Ordiñana (Área de Innovación y Calidad)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q8) 2023 (Q12) 2024 (Q16) 2025 (Q20)	<p>- Plan de Calidad actualizado.</p> <p>- Sistema de evaluación del personal investigador implantado.</p> <p>- 100% de las no conformidades resueltas.</p>
10	12;13; 14;15; 16;21; 27	1;2;3;5; 6;7;9;10 ;12;13; 16;17; 18;19;	<p><b>Actualización del procedimiento normalizado de contratación.</b> Incorporar al procedimiento de contratación los siguientes puntos:</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	-Procedimiento de contratación aprobado e implantado.

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
		20; 21;23	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas publicadas de ISABIAL.</li> <li>- Publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran.</li> <li>- Inclusión de directrices relativas a la comunicación de aceptaciones/denegaciones de solicitudes (P. ej: Publicación de listados codificados con la valoración de méritos de los distintos candidatos).</li> <li>- Inclusión de un auto chek-in en las ofertas de empleo para los solicitantes.</li> <li>- Desarrollo de la política OTM-R.</li> </ul>			<p>-Revisiones y evaluaciones realizadas del procedimiento de contratación.</p> <p>-El 100% de los procesos de contratación se rigen por el procedimiento de contratación aprobado.</p>
11	14;16; 17;18; 19;20; 29	3;16;19	<p><b>Desarrollo de una guía de formación para los miembros de la Comisión de Evaluación.</b></p> <p>Desarrollar una guía que contenga directrices para los miembros de la Comisión de Evaluación referentes a la valoración de criterios cualitativos a tener en cuenta en la valoración de los candidatos. (P. ej: estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos asistenciales, aspectos de movilidad, etc.).</p> <p>Incluir recomendaciones para la evaluación de competencias transversales de los candidatos. (P. ej: comunicación, difusión de I+D+I, trabajo en equipo, uso de nuevas tecnologías, etc.)</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	<p>-Guía de formación para miembros de Comisión de Evaluación aprobada.</p> <p>-El 100% de las Comisiones de Evaluación se han constituido teniendo en cuenta la Guía de Formación.</p>
12	8;9;38		<p><b>Revisión y actualización del Plan de Formación.</b></p> <p>Incluir actividades de formación a los investigadores sobre competencias transversales de liderazgo en ciencia, comunicación con decisores, y difusión de la ciencia a la sociedad.</p> <p>Promover la realización de actividades de formación sobre participación y co-creación en investigación científica y otras formas de aumentar la participación en la investigación a la sociedad.</p>	Laura Sánchez (Área de RR.HH)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6)	<p>-Plan de Formación actualizado.</p> <p>-Número de actividades formativas dirigidas al personal investigador sobre comunicación científica a la sociedad. Se realizan al menos dos acciones anuales de formación sobre comunicación científica dirigida a la sociedad.</p> <p>-Número de actividades formativas dirigidas al personal investigador sobre participación y co-creación científica. Al menos una vez cada año se realizan actividades de</p>

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
						formación sobre participación y co-creación en investigación.
13	23		<b>Mejora de la difusión de los servicios de apoyo a la investigación de ISABIAL.</b> Desarrollar un dossier de estructuras de apoyo a la investigación y servicios comunes en el que se incluya la normativa de utilización de estos servicios y las tarifas de estos, para que sean conocidas por el personal investigador.	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2022 (Q7, Q8)	-Dossier de estructuras de apoyo a la investigación realizado. Inclusión en el Manual de Bienvenida de los investigadores.  -Publicación de las tarifas de los servicios de apoyo a la investigación en la página web.  -Se lleva a cabo una acción de difusión de estos servicios al menos una vez al año y en el 100% del personal de nueva incorporación.
14	27		<b>Reconocimiento de la figura del Co-IP.</b> Impulsar el reconocimiento de la figura del Co-IP dentro de los distintos grupos de investigación que conforman ISABIAL con el objetivo de garantizar el relevo generacional y respetando el equilibrio de género, así como las directrices propuestas dentro del Plan de Igualdad del Instituto.	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	- Número de Co-IPs designados en ISABIAL.
15	29;38		<b>Desarrollo de actividades que fomenten la movilidad del personal investigador.</b> Diseñar y promover convocatorias de ayudas intramurales para la realización de estancias y fomento de la movilidad del personal investigador.	José Sánchez (Dirección)	2022 (Q7, Q8) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	-Aprobación de ayudas intramurales para el fomento de la movilidad realizadas.
16	30;33; 36;37; 38;40		<b>Actualización del Plan de tutela a jóvenes investigadores.</b> Inclusión de acciones de tutela y orientación de los investigadores emergentes. (P.ej: Realización de actividades organizadas anualmente como parte del Día de la Investigación Clínica).	Laura Sánchez (Área de RR.HH)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	-Plan de tutela a jóvenes investigadores actualizado.  -Acciones formativas dirigidas a investigadores emergentes realizadas.

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
			Elaborar un procedimiento para la mentorización de grupos emergentes y nóveles en ISABIAL. (P.ej: Asignar un mentor a cada uno de los grupos emergentes). Definir indicadores para medir la evolución de los jóvenes investigadores. Fomento de la tutorización de estudiantes universitarios (P. ej: Plan de mentorización).			-Satisfacción por encima del 80%.
17	32		<b>Coautoría.</b> Desarrollo de acciones para fomentar la representatividad del personal investigador en las actividad y resultados de investigación de ISABIAL. Incluir en las memorias científicas las coautorías del personal investigador con especial atención a los miembros de la Universidad, Atención Primaria y Enfermería. (P.ej: Difusión de proyectos de investigación conjuntos entre los distintos miembros en el “Día de la Investigación Clínica de ISABIAL”).	Carles Blasco (Área de Proyectos)	2021 (Q4) 2022 (Q5, Q8) 2023 (Q9, Q12) 2024 (Q13, Q16) 2025 (Q17, Q20)	-Nº de actividades de fomento de la coautoría realizadas. Al menos se realiza una acción al año.
18	35		<b>Participación del personal investigador en la Comisión de Investigación /Comité Científico Interno.</b> Valorar la representación de todos los perfiles de investigadores en la Comisión de Investigación. (P. ej: Participación de investigadores R1, R2, R3 y R4). Mejorar la difusión de las decisiones tomadas por los órganos decisorios.	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q4) 2022 (Q5) 2023 (Q9) 2024 (Q13) 2025 (Q17)	-100% del personal investigador representado en la Comisión de Investigación.  -Nº de acciones de difusión sobre las decisiones tomadas por los órganos decisorios.
19	5		<b>Adhesión al Convenio de la Administración de la Generalitat Valenciana.</b> Iniciar los trámites para la adhesión al Convenio del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana.	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6)	-Adhesión de ISABIAL al Convenio de la Administración de la Generalitat Valenciana.
20	23;24; 30	6;7;13	<b>Proporcionar un entorno de trabajo favorable para el personal internacional.</b> Fomento de acciones que promuevan la atracción y retención de talento internacional Traducción de aquellos documentos internos relevantes requeridos para la práctica habitual investigadora, que permitan ayudar y asesorar a investigadores extranjeros, como por ejemplo el Manual de Bienvenida. Traducir la página web de ISABIAL al inglés. Fomentar la publicación de	José Sánchez (Dirección)	2021 (Q3, Q4) 2022 (Q5, Q6, Q7, Q8) 2023 (Q9, Q10, Q11, Q12) 2024 (Q13, Q14, Q15, Q16) 2025 (Q17, Q18, Q19, Q20)	-Número de personal investigador contratado internacional.  - Número de documentos relevantes traducidos al inglés.

ID	C&C	OTM-R	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	INDICADOR/OBJETIVO
			ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran, alineado con la política OTM-R.			

## CRONOGRAMA

ID	Acciones	TIMING																			
		2021				2022				2023				2024				2025			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	Actualización del Manual de Bienvenida para investigadores.			■	■	■	■	■													
2	Elaboración de una declaración de responsabilidad profesional para los investigadores y personal de gestión.			■	■	■	■	■													
3	Realización de actividades orientadas a aumentar la difusión de la investigación de ISABIAL.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Realización de actividades dirigidas a la sociedad.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Realización de un Plan de Traslación y Transferencia de Resultados a la práctica clínica y al sector productivo.				■	■	■	■	■				■				■				■
6	Desarrollo de una política de Open Science.			■	■																
7	Revisión, actualización y desarrollo del Plan de Igualdad.					■												■			

ID	Acciones	TIMING																			
		2021				2022				2023				2024				2025			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
8	Revisión y actualización del Plan de Integración de ISABIAL.			■	■	■				■				■				■			
9	Actualización del Plan de Calidad y Mejora.			■	■	■	■		■			■					■				■
10	Actualización del procedimiento normalizado de contratación.			■	■	■				■			■					■			
11	Desarrollo de una guía de formación para los miembros de la Comisión de Evaluación.			■	■	■	■			■			■					■			
12	Revisión y actualización del Plan de Formación.			■	■	■	■														
13	Mejora de la difusión de los servicios de apoyo a la investigación de ISABIAL.							■	■												
14	Reconocimiento de la figura del Co-IP.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
15	Desarrollo de actividades que fomenten la movilidad del personal investigador.							■	■	■				■				■			
16	Actualización del Plan de tutela a jóvenes investigadores.			■	■	■				■				■				■			
17	Coautoría.				■	■			■	■			■	■			■	■			■
18	Participación del personal investigador en la Comisión de Investigación / Comité Científico Interno.				■	■				■				■				■			

		TIMING																			
		2021				2022				2023				2024				2025			
ID	Acciones	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
19	Adhesión al Convenio de la Administración de la Generalitat Valenciana																				
20	Proporcionar un entorno de trabajo favorable para el personal internacional.																				

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

(free text, 1000 words maximum)

ISABIAL tiene un procedimiento normalizado de gestión de contratación del personal en el que se definen la descripción, las instrucciones y los procedimientos a realizar cuando surge la necesidad de contratación de personal. Las convocatorias de empleo se publican en la página web de ISABIAL al menos durante un plazo mínimo de 15 días naturales, especificando la fecha de apertura y la fecha de cierre de solicitudes. En las ofertas publicadas se incluye la descripción del puesto, las funciones a desarrollar, los requisitos para la participación en la convocatoria (titulación, experiencia, idiomas), los méritos laborales que se considerarán (experiencia profesional, formación, habilidades generales y actitudes), y también la baremación de estos méritos y la puntuación de la fase de entrevista.

La selección de las candidaturas para las ofertas del personal investigador y personal gestor y colaborador en tareas de investigación que se publiquen en el Instituto, se lleva a cabo por una Comisión de Evaluación designada para cada convocatoria. Para la evaluación de las candidaturas se tendrán en cuenta los principios de igualdad, mérito, capacidad, independencia e imparcialidad mediante la valoración de los documentos aportados en la solicitud y tomando la decisión final en base a los criterios de adecuación del perfil a la convocatoria en cuestión.

Tras analizar las debilidades identificadas en el procedimiento de contratación de personal vigente en ISABIAL, y con el objetivo de adecuar el procedimiento actual con los requerimientos establecidos por el C&C y la política OTM-R se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Incluir las condiciones de trabajo y los elementos de carrera profesional en las ofertas publicadas.
- Incluir en el formulario de solicitudes de las convocatorias publicadas un auto-check de evaluación.
- Elaborar directrices relativas a la comunicación de aceptaciones/denegaciones de los candidatos (P. ej: Publicación de listas codificadas de los resultados de los procesos de selección).
- Desarrollar una guía de formación para los miembros de la Comisión de Evaluación. Se incluirán directrices para la valoración de criterios cualitativos de los candidatos (estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos asistenciales, aspectos de movilidad, etc.) y también se incluirán directrices para la evaluación de competencias transversales (trabajo en equipo, uso de nuevas tecnologías, difusión de I+D+I, comunicación, etc.).



A continuación, se describen las acciones propuestas en el plan de acción relacionados con la implementación de la política OTM-R de ISABIAL.

1. OTM-R (1;2;3;5;6;7;9;10;12;13;16;17;18;19;21;23). Acción 10: Actualización del procedimiento normalizado de contratación.
  - Incorporación de las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas publicadas de ISABIAL.
  - Publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran.
  - Inclusión de directrices relativas a la comunicación de aceptaciones/denegaciones de solicitudes (P. ej: Publicación de listados codificados con la valoración de méritos de los distintos candidatos).
  - Inclusión de un auto chek-in en las ofertas de empleo para los solicitantes.
  - Desarrollo de la política OTM-R.
2. OTM-R (3;16;19). Acción 11: Desarrollo de una guía de formación para los miembros de la Comisión de Evaluación.
  - Desarrollar una guía que contenga directrices para los miembros de la Comisión de Evaluación referentes a la valoración de criterios cualitativos a tener en cuenta en la valoración de los candidatos. (P. ej: estancias en el extranjero, combinación de periodos de investigación con periodos asistenciales, aspectos de movilidad, etc.).
  - Incluir recomendaciones para la evaluación de competencias transversales de los candidatos. (P. ej: comunicación, difusión de I+D+I, trabajo en equipo, uso de nuevas tecnologías, etc.)
3. OTM-R (6;7;13). Acción 20: Proporcionar un entorno de trabajo favorable para el personal internacional.
  - Traducción de aquellos documentos internos relevantes requeridos para la práctica habitual investigadora, que permitan ayudar y asesorar a investigadores extranjeros, como por ejemplo el Manual de Bienvenida.
  - Fomentar la publicación de ofertas en inglés y en el portal EURAXESS, para aquellos puestos que así lo requieran, alineado con la política OTM-R..

#### 4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process: (free text, 1000 words maximum)

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) de ISABIAL ha sido promovida por la Dirección Científica, Dirección General y la Dirección de Gestión del Instituto. Se ha creado un grupo de trabajo compuesto por representantes de todas las áreas de ISABIAL con relación en el desarrollo e implantación de la Estrategia HRS4R. En este grupo de trabajo participan representantes de la Dirección General, del Área de Recursos Humanos, del Área de Innovación, del Área de Proyectos, de los Órganos de Consulta del Instituto, de la Unidad de Ensayos Clínicos y de los Investigadores de los distintos colectivos (R1, R2, R3, R4 e investigador emérito).

Se llevará a cabo un seguimiento de la implantación de la Estrategia HRS4R de ISABIAL por parte del grupo de trabajo establecido, mediante una revisión anual de los objetivos propuestos en el plan de acción. Este grupo está liderado por el Director General y Director Científico del Instituto. José Sánchez Payá. También forman parte del equipo Elena Bertomeu como Directora de Gestión y Mayvic Valencia y Laura Sánchez del área de RR.HH., todos ellos con capacidad ejecutiva en la toma de decisiones, se encargarán de supervisar el progreso y apoyarán a los integrantes del Grupo de Trabajo en el desarrollo de las acciones previstas. Los resultados de la implementación de esta estrategia serán presentados a la Dirección Científica y la Dirección General del Instituto, y deberán ser aprobados por la Comisión de Investigación.

Los miembros del Grupo de Trabajo serán los encargados de realizar el seguimiento de las distintas acciones recogidas en el plan de acción que se encuentren dentro de su área de responsabilidad en el Instituto. Tras realizar esta evaluación se pondrán en común los avances en la implantación de la estrategia en las reuniones del grupo de trabajo. Se propone la realización de dos reuniones anuales, que tendrán lugar en los meses de junio y noviembre.

Para aumentar la implicación y participación de todo el personal investigador de ISABIAL se propone la realización de un acto de presentación de la Estrategia HRS4R y la difusión de los avances en la implementación de la estrategia durante la celebración anual del Día de la Investigación de ISABIAL. Asimismo, una vez al año se realizará una reunión entre el Director Científico y los coordinadores de las áreas científicas con el personal investigador. En esta reunión se recogerán las necesidades del personal investigador con respecto al plan y se:

- Estructurará la actividad científica de los grupos de investigación que comparten un área de conocimiento y se fomentará la colaboración científica entre los grupos que conforman cada área y entre las áreas.
- Propondrán objetivos científicos e indicadores del área para evaluar el grado de cumplimiento.
- Realizará aportaciones para el Plan Estratégico de ISABIAL.
- Trasladarán las necesidades de formación de los grupos de investigación.
- Así como cualquier otra acción que desde la Dirección Científica y los coordinadores de área establezcan para el fomento de la participación del personal investigador.

En este sentido, ISABIAL actualmente organiza desde su Área de Formación Sesiones de Grupo de Investigación mensualmente donde se difunden las actividades de los distintos grupos y se organizan seminarios de formación y servirán también para recoger las necesidades de formación de los investigadores.

Por último, de forma anual se llevará a cabo una encuesta para valorar el grado de satisfacción y de implantación de la estrategia dentro de ISABIAL. La encuesta está dirigida por el Área de Recursos Humanos y el Área de Calidad. Tras llevar a cabo la encuesta se recogerán las áreas de mejora propuestas por los investigadores y serán evaluadas por el grupo de trabajo HRS4R de ISABIAL.

Al pasar dos años desde el inicio de las primeras acciones incluidas en el Plan de Acción propuesto, el grupo de trabajo HRS4R llevará a cabo una revisión de la estrategia con el objetivo de detectar posibles desviaciones en el cumplimiento de los objetivos previstos. Se realizará un informe donde se indique el grado de cumplimiento de los distintos objetivos, así como acciones de mejora propuestas. Este informe se presentará a la Dirección General y Científica del Instituto, así como a la Comisión de Investigación.

En último lugar, por parte de la dirección y en colaboración los miembros del grupo de trabajo HRS4R, se coordinarán las distintas acciones necesarias para la correcta revisión externa de la estrategia, así como para la recopilación de la información y requerimientos del equipo auditor.

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

Checklist	*Detailed description and duly justification
<p>How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress? (free text 500 words maximum)</p>	<p>El seguimiento de las distintas acciones incluidas en el Plan de Acción se llevará a cabo por los responsables designados por el grupo de trabajo HRS4R. Se procederá a realizar un análisis del grado de implementación de las medidas en su área de responsabilidad, así como de las distintas acciones de mejora necesarias para implementar en caso de detectarse desviaciones en los objetivos propuestos dentro del Plan de Acción. Esta revisión de los objetivos se llevará a cabo dos veces al año.</p> <p>Se realizarán dos reuniones anuales del grupo de trabajo HRS4R para analizar el estado actual de la implantación del plan de acción y para proponer acciones de mejora que permitan corregir las deficiencias detectadas. Estas reuniones se realizarán durante los meses de junio y noviembre y en cada una de ellas se realizará un informe de seguimiento con el cumplimiento actual de los objetivos del Plan de Acción.</p> <p>Con el fin de garantizar el seguimiento y la ejecución de la HRS4R, el Grupo de Trabajo/Comité Asesor está liderado por el Director General y Director Científico del Instituto. José Sánchez Payá. También forman parte del equipo Elena Bertomeu como Directora de Gestión y Mayvic Valencia como y Laura Sánchez del área de RR.HH., todos ellos con capacidad ejecutiva en la toma de decisiones, se encargarán de supervisar el progreso y apoyarán a los integrantes del Grupo de Trabajo en el desarrollo de las acciones previstas.</p> <p>Los informes elaborados por el grupo de trabajo serán aprobados por parte de la Dirección General, Dirección Científica y la Comisión de Investigación del Instituto, y se incluirán las distintas acciones a desarrollar en los meses siguientes.</p>
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process? (free text 500 words maximum)</p>	<p>Desde ISABIAL se persigue conseguir el máximo grado de participación en la implantación de la estrategia HRS4R. Por ello, en el grupo de trabajo HRS4R participan representantes de las distintas áreas del Instituto, así como personal investigador de las distintas categorías.</p> <p>Se realizará una presentación a todo el personal de ISABIAL de la estrategia HRS4R y del plan de acción propuesto para</p>

llevar a cabo las acciones necesarias para obtener el sello HRS4R.

Una vez al año se realizará una reunión entre el Director Científico y los coordinadores de las áreas científicas con el personal investigador. En esta reunión se recogerán las necesidades del personal investigador con respecto al plan y se:

- Estructurará la actividad científica de los grupos de investigación que comparten un área de conocimiento y se fomentará la colaboración científica entre los grupos que conforman cada área y entre las áreas.
- Propondrán objetivos científicos e indicadores del área para evaluar el grado de cumplimiento.
- Realizará aportaciones para el Plan Estratégico de ISABIAL.
- Trasladarán las necesidades de formación de los grupos de investigación.
- Así como cualquier otra acción que desde la Dirección Científica y los coordinadores de área establezcan para el fomento de la participación del personal investigador.

En este sentido, ISABIAL actualmente organiza desde su Área de Formación Sesiones de Grupo de Investigación mensualmente donde se difunden las actividades de los distintos grupos y se organizan seminarios de formación y servirán también para recoger las necesidades de formación de los investigadores.

Por último, se llevará a cabo de forma anual la realización de encuesta a los investigadores de ISABIAL, con el objetivo de conocer el grado de satisfacción e implantación del plan de acción. Los resultados que se obtengan serán valorados por parte del grupo de trabajo HRS4R.

Por último, se presentarán los avances de la implantación del plan de acción en las jornadas anuales de difusión de la investigación de ISABIAL “Día de la Investigación”.

Por último, por parte del grupo de trabajo se tendrán en cuenta los distintos comentarios y áreas de mejora que se propongan por parte del personal de ISABIAL. Estos

	<p>comentarios y propuestas serán evaluados por el grupo de trabajo HRS4R en sus dos reuniones anuales.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy. (free text 500 words maximum)</p>	<p>Los distintos procedimientos y actuaciones para desarrollar con la implantación del plan de acción propuesto serán aprobados por los órganos de gobierno de ISABIAL (Dirección General, Junta de Gobierno y Comisión de Investigación). De esta forma, quedarán integrados de forma oficial en la Institución.</p> <p>La Estrategia de Recursos Humanos propuesta servirá como referencia par las diferentes políticas a desarrollar en el área de Recursos Humanos. Se llevarán a cabo actualizaciones del plan de acción que permitan incluir las propuestas del personal investigador de ISABIAL.</p> <p>Esta Estrategia de Recursos Humanos se incluirá dentro de la Estrategia General de ISABIAL y en el nuevo plan estratégico 2022-2026 que se realice se incluirá como referencia para la política a seguir en el área de Recursos Humanos. En el Plan Estratégico vigente 2016-2021 se contempla la realización de planes de incorporación de personal predoctoral, postdoctoral y técnicos, así como planes de estabilización de personal. Para estos planes servirá de base la Estrategia de Recursos Humanos. De igual forma, se dispone de un Plan de Igualdad en ISABIAL donde se establece la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, fomentando la paridad en los órganos de gobierno del centro entre otras medidas.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented? (free text 500 words maximum)</p>	<p>El grupo de trabajo HRS4R creado en ISABIAL está formado por representantes de las distintas áreas de gestión del Instituto implicadas en el desarrollo e implantación de la Estrategia de Recursos Humanos, así como por representantes de los investigadores, lo que permite tener el respaldo de toda la institución para llevar a cabo el plan de acción propuesto.</p> <p>El Análisis Gap y el Plan de Acción propuestos, han sido aprobados por los órganos de gobierno de ISABIAL (Dirección General y Junta de Gobierno), por lo que cuentan también con el apoyo institucional para realizarse.</p> <p>Por último, se dispone de un cronograma de implantación de las acciones contenidas en el plan de acción, que permitirán</p>

	<p>establecer un seguimiento de estas por parte del grupo de trabajo.</p> <p>Para garantizar la implantación del Plan de Acción la Dirección de ISABIAL está comprometida con la HRS4R, lo que se evidencia con el Grupo de Trabajo/Comité Asesor en el que participa D. José Sánchez Payá, Director General y Director Científico del Instituto. También forman parte del equipo Elena Bertomeu como Directora de Gestión y Mayvic Valencia y Laura Sánchez del área de RR.HH., todos ellos con capacidad ejecutiva en la toma de decisiones se encargarán de supervisar el progreso y apoyarán a los integrantes del Grupo de Trabajo en el desarrollo de las acciones previstas.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)? (free text 500 words maximum)</p>	<p>Tal y como se ha señalado anteriormente, el Plan de Acción elaborado contiene una serie de indicadores para cada una de las acciones propuestas, así como un cronograma para su realización. Se describan las distintas acciones y se detalla el periodo de tiempo en el cual se llevarán a cabo.</p> <p>Por parte del grupo de trabajo, se revisará de forma periódica el grado de implantación de estas medidas, a través de la realización de dos reuniones anuales de trabajo durante los meses de junio y noviembre, en el cual los responsables de cada una de las acciones indicarán el grado de cumplimiento de los objetivos y se propondrán acciones de mejora si se consideran.</p> <p>Los informes elaborados por el grupo de trabajo serán aprobados por parte de la Dirección General, Dirección Científica y la Comisión de Investigación del Instituto, y se incluirán las distintas acciones a desarrollar en los meses siguientes.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment? (free text 500 words maximum)</p>	<p>Los distintos responsables de las acciones a implementar en la estrategia HRS4R diseñada realizarán un seguimiento de la implantación de las medidas a través de la medición de indicadores SMART definidos para cada una de estas acciones indicadas en el Plan de Acción. Anualmente, se llevarán a cabo dos reuniones en junio y noviembre donde se expondrá el grado de avance de la implantación del plan de acción y se propondrán acciones de mejora en caso de que fuese necesario. Anualmente también se llevará a cabo una encuesta entre todo el personal de ISABIAL que permitirá</p>

	<p>conocer el grado de implantación y satisfacción de las medidas propuestas en el plan de acción.</p> <p>Con el análisis de los responsables de las distintas acciones y los resultados de la encuesta anual se obtendrá un informe de seguimiento que será remitido a la Dirección General y a la Comisión de Investigación de ISABIAL para su aprobación.</p>
--	--

Additional remarks/comments about the proposed implementation process: (free text, 1000 words maximum)

<p><b>El Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante</b> se constituyó en 2015 gracias a un convenio entre la Generalitat Valenciana, la Universidad Miguel Hernández de Elche, la Universidad de Alicante y FISABIO. En el año 2019, se constituyó la Fundación de la Comunitat Valenciana para la gestión de ISABIAL y en el año 2020, ISABIAL fue acreditado como Instituto de Investigación Sanitaria.</p> <p>Tiene como <b>misión</b> impulsar, promover, coordinar, ejecutar y gestionar una investigación de calidad, potenciando la investigación traslacional a través de la sinergia entre grupos de investigación básica y grupos de investigación clínica, así como la optimización de los recursos a través de servicios comunes y estructuras de gestión más eficientes.</p> <p>El Instituto está formado por <b>grupos de investigación de las siguientes entidades: Departamento de Salud Alicante – Hospital General</b> (con la participación de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública), <b>la Universidad de Alicante (UA) y la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH).</b></p> <p>ISABIAL tiene como <b>visión</b> convertirse en el Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de referencia en la provincia de Alicante, así como obtener prestigio internacional en sus líneas de investigación estratégicas, además de consolidarse como agente facilitador clave en materia de investigación traslacional y de transferencia al mercado.</p> <p>Los <b>valores</b> que caracterizan la actividad del <b>Instituto</b> son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unidad y cooperación</b> entre las instituciones que integran el Instituto.</li> <li>• <b>Equidad y coordinación</b> en la distribución de actividades y recursos.</li> <li>• <b>Liderazgo</b> en las actividades, proyectos y líneas de trabajo que objetivamente se consideren relevantes.</li> <li>• <b>Excelencia investigadora y de buenas prácticas científicas.</b></li> </ul>
--



- **Excelencia y eficiencia** en cuanto a la gestión, la adquisición de recursos, la contratación de recursos humanos, la elección y apoyo de líneas de investigación, la comunicación y difusión de actividades y resultados, y la coordinación con otros organismos.
- **No discriminación** en cuanto a la gestión de actuaciones y propuestas.
- **Transparencia y compromiso** con la sociedad.
- **Difusión, transferencia y traslación en procesos y resultados de I+D+i.**

ISABIAL cuenta con **más de 500 investigadores adscritos** que se estructuran en **44 grupos de investigación**, conformados por investigadores sanitarios y por investigadores de la Universidad de Alicante y la Universidad Miguel Hernández de Elche. Cuenta con el Área de Gestión del Instituto y el Área de Soporte Científico-Técnica, así como un Biobanco que forma parte de la Red Nacional y Valenciana de Biobancos. Dispone además de un Laboratorio de Apoyo a la Investigación y de una amplia cartera de servicios en colaboración con el Hospital General de Alicante.

El Instituto cuenta con una **planificación estratégica para el periodo 2016-2021**, cuyos objetivos estratégicos son los siguientes:

1. **Consolidar un instituto de excelencia**, a nivel científico y de gestión, y afianzar el crecimiento del mismo y su **impacto social**.
2. **Promover la igualdad entre grupos de investigación**, acelerando el desarrollo de los grupos noveles, emergentes y en transición, sin disminuir el apoyo a los grupos en vanguardia.
3. **Maximizar la captación de recursos**, particularmente financieros, ya que resultan clave para movilizar recursos humanos y materiales, mediante estrategias que incluyan divulgación de la I+D+i y alianzas con agentes externos de carácter local, regional e internacional, con el fin de captar **fondos europeos de tipo competitivo y privados**.
4. **Proporcionar**, en la medida de lo posible, **formación adecuada y adaptada** a las necesidades de los miembros del Instituto.
5. **Potenciar las actividades en materia de innovación** para capitalizar el potencial del Instituto como usuario final y los avances en I+D de sus grupos de investigación.

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R, por sus siglas en inglés), supone una herramienta para la implementación de las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, que aparecen en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducto para la Contratación de Investigadores (C&C).

Con el objetivo de conseguir la implantación de las medidas recogidas en el C&C y usando como referencia la Estrategia HRS4R, se ha realizado un análisis interno del grado de cumplimiento de cada uno de los principios del C&C, mediante reuniones del grupo de trabajo creado en ISABIAL para la implementación de la Estrategia HRS4R y la realización de una encuesta a todo el personal investigador del Instituto. Este análisis ha permitido la realización del Plan de Acción en Recursos Humanos de ISABIAL, con el objetivo de mejorar las políticas de recursos humanos y favorecer el desarrollo de la carrera investigadora en el Instituto.