

PLAN DE ACCIÓN

HRS4R 2025-2028

Junio 2025

INTRODUCCIÓN

El **Instituto de Investigación Sanitaria Marqués de Valdecilla (IDIVAL)**, en su compromiso constante con la excelencia científica y la optimización de sus recursos humanos, ha llevado a cabo una actualización del Plan de Acción en el marco de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), en el marco del proceso de revisión periódica de dicha Estrategia por parte de la entidad y atendiendo a los cambios estratégicos tanto a nivel estatal (**nueva Guía de Acreditación de Institutos de Investigación Biomédica o Sanitaria del ISCIII**) como europeo (**nueva Carta Europea del Investigador**).

La implementación de la Estrategia HRS4R en IDIVAL ha sido un crecimiento gradual, que se inició formalmente en **octubre de 2016** con la adhesión de la institución a los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Este paso inicial fue crucial, al manifestar nuestro compromiso explícito con la creación de un entorno de trabajo que fomente la investigación de alta calidad, la transparencia y la equidad.

La fase de implementación inicial se caracterizó por la realización de un **"Gap Analysis"**, llevado a cabo durante 2017. Este análisis exhaustivo tuvo como objetivo identificar las diferencias entre nuestras prácticas y políticas internas y los 40 principios establecidos en la Carta y el Código. Para garantizar una evaluación representativa, se constituyó un **Comité Técnico**, compuesto por gestores de diferentes áreas y personal investigador. Este comité lideró numerosas sesiones de trabajo, distribuyendo los principios por competencias y analizándolos en conjunto con otros componentes de la organización. Adicionalmente, se realizaron encuestas a la plantilla y se organizaron grupos focales con diversos niveles de la organización, lo que permitió integrar la percepción de un amplio espectro de profesionales del Instituto. Fruto de este trabajo, se elaboró un Plan de Acción detallado, enviado para evaluación en septiembre de 2017. La validación por parte de un panel de evaluación externo de la Comisión Europea se materializó con la concesión del reconocimiento HRS4R el **19 de octubre de 2018**, un hito que permitió a IDIVAL contar con el logo "HR Excellence in Research" en todas sus comunicaciones. Tras este reconocimiento, el Comité Técnico evolucionó en un **Comité de Dirección (SC)** y un **Grupo de Trabajo (WG)**, estructuras dedicadas a la monitorización y evaluación continua de la Estrategia de RR.HH en IDIVAL. Posteriormente, gracias al trabajo realizado por ambos grupos, transcurridos dos años de la concesión de dicha distinción, se presentó un informe de evaluación intermedia en noviembre de 2020, que fue evaluado de forma satisfactoria por parte de la Comisión el 3 de marzo de 2021.

La siguiente etapa, consiste en la preparación para la renovación del Sello "HR Excellence in Research". En este sentido, transcurridos tres años desde la evaluación intermedia se llevó a cabo una evaluación interna que fue remitida en marzo de 2024.

La presente actualización del Plan de Acción tiene lugar en el transcurso de este proceso de renovación del Sello HRS4R, respondiendo a una doble necesidad estratégica. En primer lugar, es el resultado de nuestra **revisión anual de la Estrategia HRS4R, mecanismo iniciado durante este año 2025 con el objetivo de** evaluar el grado de implementación del plan original y la pertinencia de sus acciones. En segundo lugar, y de manera crucial, esta actualización se alinea con la necesidad de adaptarnos a la **nueva Carta Europea del Investigador**.

El principal objetivo de esta revisión exhaustiva ha sido la **simplificación, agrupación y optimización de las actuaciones** contenidas en el Plan de Acción. El plan original, que comprendía cerca de 60 acciones individuales, ha sido sometido a un análisis meticuloso y una reestructuración. El resultado es un enfoque más eficiente, consolidando las iniciativas en aproximadamente 20 acciones estratégicas. Esta racionalización busca facilitar significativamente su implantación, seguimiento y evaluación en la entidad, garantizando una gestión más ágil, transparente y eficaz de nuestro compromiso con los principios HRS4R.

Esta reestructuración nos permitirá abordar con mayor claridad, enfoque y eficacia tanto los desafíos actuales como los futuros. Al reforzar las áreas clave identificadas y optimizar la asignación de recursos, cada esfuerzo contribuirá directamente a la creación de un entorno de investigación que sea no solo más justo y atractivo, sino también más equitativo, inclusivo y estimulante para todo el personal investigador y de soporte que forma parte de IDIVAL.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. Aspectos Éticos y Profesionales

IDIVAL cuenta con el Plan Estratégico 2022-2026, así como el Plan Científico Cooperativo, que priorizan y justifican las líneas de investigación, asegurando una estructura sólida y coherente.

El Instituto mantiene una metodología clara para la definición y apertura de nuevas líneas de investigación, garantizando la **libertad de investigación** para cada investigador. Esta libertad solo está limitada por cuestiones económicas y estructurales, y está sujeta a la evaluación externa por parte del Comité Científico Externo. Los **principios éticos** y de buenas prácticas científicas están documentados, actualizados y disponibles públicamente en nuestra web (Guía de Calidad, Ética y Buenas Prácticas de Investigación Científica, Reglamento de Organización y Funcionamiento, Manual de Bioseguridad en Laboratorios, Instrucciones de Gestión de Proyectos de Investigación, etc.). Sus contenidos se presentan sistemáticamente en el curso de Buenas Prácticas Clínicas de IDIVAL.

La **actitud profesional** del personal de IDIVAL se caracteriza por un alto nivel de implicación. La Dirección Científica mantiene entrevistas regulares con los coordinadores de área y los líderes de grupo. Además, se celebran al menos dos sesiones anuales lideradas por la Dirección Científica para presentar los avances de IDIVAL y discutir prioridades. Se ha reforzado la formación en requisitos de gestión de proyectos, aspectos administrativos y compromisos adquiridos en el último año, y se está mejorando la difusión de fuentes y mecanismos de financiación. Adicionalmente, se lanza un boletín semanal para actualizar estas oportunidades de financiación.

En cuanto a las **obligaciones contractuales y legales**, Cantabria aprobó en 2022 la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación que establece el marco para regular la actividad de I+D+i en la región. IDIVAL cuenta también con Reglamento de Propiedad Industrial que abarca el marco general de gestión y explotación de los derechos de propiedad intelectual e industrial, así como su transferencia al mercado. En el contexto laboral, cabe destacar el plan de estabilización del personal del área de soporte de gestión de IDIVAL que fue aprobado por el Patronato en 2020 y se lleva a cabo anualmente con la participación de los sindicatos. Se cuenta también con un procedimiento específico orientado a la estabilización de personal investigador establecido.

2. Contratación

El procedimiento de contratación ha sido objeto de una profunda actualización, alineado con los principios OTM-R (Open, Transparent, Merit-Based Recruitment). Se ha logrado una mejor definición de los méritos y requisitos, se han establecido escalas de evaluación de méritos más claras y se ha mejorado la publicidad de los resultados de selección (incluyendo las puntuaciones), todo ello en línea con los resultados de las auditorías realizadas. IDIVAL cuenta actualmente con una **Política OTM-R** que recoge las directrices básicas sobre el proceso de selección y contratación de personal de la entidad, disponible en el siguiente enlace: https://www.idival.org/wp-content/uploads/2024/04/OTMR_esp.pdf. Esta política se revisará con carácter anual para incorporar mejoras si procede.

Asimismo, la entidad cuenta con un **Código de Buenas Prácticas de Contratación** que establece los principales aspectos a tener en cuenta por parte del personal investigador al configurar ofertas de empleo, y para el resto de los departamentos de gestión. Dicho Código será revisado periódicamente. En cuanto a las ofertas de empleo, IDIVAL dispone de un apartado específico en su web (<https://www.idival.org/empleo/>) para su difusión y gestión, a través de una aplicación interna que detalla las bases de cada convocatoria, preguntas frecuentes, resoluciones de admitidos y excluidos, y la resolución final. En el próximo periodo, se trabajará en la modificación del acta de selección final para incorporar mayor información sobre la puntuación obtenida por las distintas candidaturas, mejorando la transparencia del proceso. Las ofertas de empleo se difunden continuamente a través de Euraxess. La información detallada sobre el perfil profesional de nuestros investigadores está disponible públicamente en el portal de investigación de IDIVAL (<https://portalinvestigacion.idival.org>), fomentando la transparencia y facilitando el acceso a la información.

3. Condiciones de Trabajo

Se ofrecen programas de formación en investigación para médicos residentes, becas de intensificación con fondos propios y externos, un programa de tutoría para residentes jóvenes y un programa de atracción para investigadores clínicos sénior, facilitando el **desarrollo profesional** y la **estabilidad**.

El **entorno de investigación** en IDIVAL promueve el aprendizaje y la colaboración, gracias a acciones como programas de ayuda a la internacionalización, el compromiso con proyectos europeos, informes de progreso, formación en idiomas y participación en redes de investigación. En cuanto a **infraestructuras y equipamientos**, IDIVAL proporciona a los investigadores los laboratorios y oficinas necesarios según normas específicas de asignación de espacios.

La seguridad y la salud son prioritarias. IDIVAL cuenta con un Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos, Manuales de Bioseguridad y Planes de Emergencia. Desde 2019, la formación en esta materia se incluye oficialmente en el catálogo de cursos.

4. Formación y Desarrollo

La figura del supervisor y sus funciones están definidas en reglamentos y procedimientos, si bien se considera que son áreas mejorables. Se ha planificado formación específica para promover estos principios, con la Dirección Científica como principal impulsora.

Desde 2016, se han celebrado regularmente las sesiones de "Progress Reports", donde jóvenes investigadores del ámbito clínico y de los laboratorios de IDIVAL presentan los avances científicos de sus proyectos de investigación, contando con la presencia de sus directores de proyecto.

El **programa de formación** para investigadores se encuentra en constante mejora. Se realiza sistemáticamente formación en soporte técnico y científico, así como en habilidades transversales. IDIVAL cuenta con una línea de ayudas para la promoción de la investigación, específicamente orientadas al fomento del talento, y varios de estos programas tienen un claro carácter formativo.

PLAN DE ACCIÓN ACTUALIZADO

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
1. Guía de calidad, ética y buenas prácticas científicas. Actualización de la Guía de Buenas Prácticas Científicas y realización de actividades formativas en este ámbito.	2025 (Q3) 2026 (Q3) 2027 (Q3) 2028 (Q3)	Dirección Científica	1. Guía de Calidad, Ética y Buenas Prácticas de Investigación actualizada. 2. Realización de al menos 1 sesión de formación anual. 3. Nº de asistentes a los cursos de formación de buenas prácticas científicas. 4. % Satisfacción del personal sobre estos cursos de formación.	EN PROGRESO	IDIVAL cuenta con una Guía de Ética y Buenas Prácticas Científicas que contiene las directrices clave dirigidas al personal investigador sobre las buenas prácticas a llevar a cabo en el desarrollo de sus actividades. En este sentido, se llevará a cabo una traducción de la Guía a inglés. Asimismo, se trabajará en su actualización durante el siguiente periodo. Con carácter anual se llevan a cabo actividades formativas dirigidas a las buenas prácticas en investigación en las que participa personal investigador del centro. Durante el próximo periodo se continuará con el desarrollo de este tipo de actividades formativas, incorporando también encuestas de satisfacción en estos cursos para valorar por parte del personal investigador. Por último, aprovechando la encuesta online del Sello HRS4R que se llevará a cabo se preguntará por el grado de conocimiento al respecto.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
2. Política de Recursos Humanos. En relación con la política de RR.HH se llevarán a cabo una serie de actividades relativas a la actualización de la política interna de contratación y selección con los principios OTM-R, así como otras acciones de interés. ✓ Actualización Política OTM-R. ✓ Realización de actividades formativas específicas sobre la Política OTM-R dirigidas a los IPs y resto de personal de la entidad. ✓ Actualización del código de buenas prácticas para la contratación. ✓ Difusión de ofertas de empleo a través de Euraxess. ✓ Mejoras en el acta de selección para incorporar mayor información sobre el procedimiento de selección. ✓ Realización de análisis de las candidaturas presentadas y candidatos seleccionados. ✓ Control de calidad de la Política OTM-R.	2025 (Q3, Q4) 2026 (Q1, Q2, Q4) 2027 (Q4) 2028 (Q4)	RR.HH	1. Política OTM-R actualizada. 2. Nº de actividades de formación sobre la Política OTM-R con carácter anual. 3. Código de buenas prácticas para la contratación actualizado. 4. 100% de ofertas de empleo difundidas a través de Euraxess. 5. Nuevo modelo de acta de selección. 6. Control de calidad Política OTM-R	EN PROGRESO	IDIVAL cuenta actualmente con una Política OTM-R que recoge las directrices básicas sobre el proceso de selección y contratación de personal de la entidad y se encuentra disponible en el siguiente link: https://www.idival.org/wp-content/uploads/2024/04/OTMR_esp.pdf . Dicha política se revisará con carácter anual con el objetivo de incorporar mejoras si procede. Por otra parte, la entidad cuenta también con un Código de Buenas Prácticas de Contratación que recoge los principales aspectos a tener en cuenta por parte del personal investigador a la hora de configurar las ofertas de empleo, así como para el resto de los departamentos de gestión. Dicho Código será revisado también con carácter periódico. En cuanto a las ofertas de empleo, IDIVAL cuenta con un apartado específico en su web a través del cual se difunden y se gestionan las mismas: https://www.idival.org/empleo/ . La gestión se lleva a cabo a través de la aplicación interna en la cual se indican las bases de cada convocatoria, preguntas frecuentes, resolución de admitidos y excluidos, así como resolución final. En el próximo periodo se trabajará para modificar el acta de selección final de forma que se incorpore mayor información sobre la puntuación obtenida por parte de las distintas candidaturas. Asimismo, las distintas ofertas de empleo son difundidas a través de Euraxess. Durante el próximo periodo se continuará con dicha difusión.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
					Por último, cabe mencionar que con el objetivo de verificar aquellos procesos de selección en los cuales no se presenten candidaturas y también en aquellos que se consideren estratégicos por parte de la entidad, se llevarán a cabo auditorías específicas que permitan detectar mejoras en el proceso de selección. Estas actuaciones se llevarán a cabo en el marco del proceso de control de calidad de la Política OTM-R que se establecerá en la entidad.
3. Plan de Igualdad. Revisión del cumplimiento del Plan de Igualdad de IDIVAL y difusión específica de información contra el acoso laboral.	2025 (Q4) 2026 (Q4) 2027 (Q4) 2028 (Q4)	Dirección Gestión RR.HH.	1. Revisión anual del Plan de Igualdad. 2. Protocolo de acoso laboral actualizado y difundido. 3. Nº de actividades formativas sobre igualdad y acoso laboral. 4. Nº actos de difusión del Plan de Igualdad y	EN PROGRESO	IDIVAL cuenta con un Plan de Igualdad para el periodo 2024-2028 que tiene como objetivo principal afianzar el compromiso de la organización con los mecanismos que conlleven la garantía de igualdad de trato y de oportunidades, mediante un sistema de gestión estratégica y de personas, libre de cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta. El Plan contiene un total de 26 medidas repartidas en 9 ámbitos de actuación: 1) Proceso de selección y contratación, 2) Formación, 3) Promoción profesional, 4) Condiciones de trabajo, 5) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, 6) Infrarrepresentación de género, 7) Retribuciones, 8) Prevención del acoso sexual, acoso por razón e identidad, orientación de sexo y acoso moral, 9) Comunicación e imagen. En el próximo periodo se llevará a cabo una revisión del grado de ejecución anual con el objetivo de supervisar el correcto desarrollo del mismo.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
			protocolo de acoso laboral.		Cabe destacar también que en los últimos años se han producido mejoras, logrando un equilibrio de género en los distintos órganos consultivos de IDIVAL como el Comité Científico Externo y el Comité Científico Interno que cumplen con las directrices establecidas también por parte del ISCIII en este sentido en cuanto a composición y equilibrio de género. Por otra parte, cabe destacar que la entidad también ha desarrollado campañas contra el acoso laboral. https://www.idival.org/idival-lanza-su-campana-de-sensibilizacion-contra-el-acoso-laboral/ IDIVAL cuenta con un protocolo específico de prevención y actuación ante el acoso que será actualizado durante el siguiente periodo. https://www.idival.org/wp-content/uploads/2024/06/PR-GNR-18.-PROTOCOLO-DE-ACTUACION-EN-CASO-DE-ACOSO.pdf Se continuará asimismo con el desarrollo de este tipo de campañas con carácter periódico. Por último, durante los próximos años se llevarán a cabo también actividades formativas centradas en el ámbito de la igualdad y la prevención del acoso por cualquier razón.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
4. Marco laboral de IDIVAL y directiva europea de trabajo fijo. En relación con el ámbito laboral destacan distintas iniciativas planteadas con el objetivo de mejorar las condiciones profesionales y de promoción interna del personal de IDIVAL.	2025 (Q3, Q4) 2026 (Q1-Q4) 2027 (Q1-Q4) 2028 (Q1-Q4)	Dirección Gestión Dirección Científica RR.HH	1. Nº de reuniones con carácter anual realizadas con la Consejería de Salud. 2. Nº de convocatorias de estabilización llevadas a cabo con carácter anual.	EN PROGRESO	Por parte de IDIVAL se ha trabajado durante los últimos años en el desarrollo de acciones dirigidas a la estabilización del personal investigador. En este sentido destacan las siguientes acciones: 1) Aprobación por parte del Patronato de la Fundación Instituto Marqués de Valdecilla (IDIVAL) el 29 de octubre de 2024, de la figura de Investigador/a Establecido/a. En virtud de este acuerdo se han comenzado a publicar convocatorias. https://boc.cantabria.es/boces/verPdfAction.do?idBlob=38283&tipoPdf=0 2) Procesos de estabilización de empleo para determinados perfiles por parte de IDIVAL relacionados con la estructura de soporte del personal de gestión de la entidad. (Acuerdo del Patronato de IDIVAL, adoptado en reunión celebrada con fecha 26 de mayo de 2022). 3) Sistemas de continuidad de la carrera investigadora de adjudicatarios de contratos Miguel Servet (Acuerdo de Patronato de IDIVAL adoptado en reunión celebrada con fecha 19 de diciembre de 2023). Durante el próximo periodo se trabajará en coordinación con la Consejería de Salud con el objetivo de proporcionar estabilidad al personal investigador, fomentando la estabilización del personal investigador y se continuará con el desarrollo de procedimientos de contratación en este ámbito.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
5. Plan de mejora del entorno de trabajo. En este ámbito de actuación se incorporan una serie de actuaciones que se vienen desarrollando por parte de IDIVAL con el objetivo de dar a conocer mayor información a nivel interno sobre la entidad así como destinadas a mejorar los recursos existentes. ✓ Desarrollo y puesta en marcha de una pantalla con información sobre el organigrama y el personal de la entidad. ✓ Reuniones anuales en el Hospital. ✓ Portal de investigación del IDIVAL con información clave del personal investigador. ✓ Difusión de documentos estratégicos de la entidad tanto en español como en inglés. ✓ Difusión de la publicidad en los proyectos cofinanciados. ✓ Difusión de las principales convocatorias de I+D+i y requisitos específicos en este ámbito.	2025 (Q3-Q4) 2026 (Q2, Q4) 2027 (Q2, Q4) 2028 (Q2, Q4)	Dirección Científica Dirección Gestión Servicios Tecnológicos	1. Pantalla informativa con el organigrama y personal de la entidad implementada. 2. Nº de reuniones anuales realizadas en el Hospital. 3. Portal de investigación de IDIVAL con información actualizada del 100% del personal. 4. Nº de documentos estratégicos de la entidad traducidos a inglés (Plan Estratégico, Plan de Igualdad, Guía	EN PROGRESO	En primer lugar, una de las acciones previstas consiste en implementar una pantalla informativa que contenga la información actualizada sobre el organigrama de la entidad y los grupos de investigación de IDIVAL. En el próximo periodo se trabajará en su implementación y actualización periódica. Por otro lado, se continuará con el desarrollo de reuniones anuales en el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla con el objetivo de dar a conocer la actividad investigadora que se lleva a cabo en IDIVAL y desarrollar espacios de encuentro y sinergias entre personal clínico y personal investigador. Se continuará también con la actualización del portal de investigación de IDIVAL que contiene información detallada sobre los distintos miembros del Instituto, así como información de la actividad científica. https://portalinvestigacion.idival.org/ Respecto a la difusión interna de los documentos estratégicos de la entidad, se llevan a cabo comunicaciones por mail y vía intranet cuando se actualizan dichos documentos. En el próximo periodo se trabajará también en la traducción a inglés de los principales documentos: Plan Estratégico, Plan de Igualdad, Guía de Buenas Prácticas Científicas, Plan de Dinamización Biosanitario IDIVAL, entre otros. Por otra parte, se llevan a cabo también con carácter anual distintas reuniones dirigidas a dar a conocer las distintas

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
✓ Instrucciones para los proyectos de investigación. ✓ Difusión del portal de ayudas de IDIVAL.			de Buenas Prácticas, Plan de Dinamización) 5. Nº de actos de difusión realizados sobre convocatorias de ayudas y sus requisitos de gestión. 6. Documento interno de instrucción para la gestión de proyectos de investigación. 6. Portal de ayudas de IDIVAL traducido a inglés.		convocatorias de ayudas tanto a nivel estatal como europeo y reuniones posteriores para dar a conocer las principales novedades en la gestión y justificación de dichas ayudas. Durante el próximo periodo se continuará con el desarrollo de este tipo de jornadas. En este sentido destaca también un documento interno relativo a instrucciones para la gestión de proyectos de investigación que será actualizado con carácter periódico y difundido a todo el personal de la entidad. Se trabajará también en la actualización de la publicidad de los distintos proyectos cofinanciados, en los que resulta necesario publicitar la financiación obtenida. Se hará especial mención a la distinción “HR Excellence in Research” en todas aquellas ayudas vinculadas a la contratación y selección de personal. Por último, respecto al portal de ayudas de IDIVAL (https://www.idival.org/portal-de-ayudas/) en el cual se indica la información relativa a las distintas convocatorias internas de IDIVAL, se trabajará en la traducción de las mismas a inglés.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
6. Revisión del Plan de Formación. En relación con las actividades formativas se incluyen una serie de acciones a desarrollar para mejorar las capacidades y recursos del personal de IDIVAL: ✓ Mejorar el conocimiento sobre las fuentes de financiación y las distintas convocatorias de ayudas de I+D+i. ✓ Formación en protección de datos y prevención de riesgos laborales. ✓ Formación en gestión científica. ✓ Formación en tareas de supervisión. ✓ Formación en aspectos transversales (organización, trabajo en equipo, participación en divulgación científica, etc.).	2025 (Q4) 2026 (Q3, Q4) 2027 (Q3, Q4) 2028 (Q4)	Responsable Formación Gestores de Fondos Nac. e Intern. Servicios Tecnológicos. Dirección Científica Dirección Gestión	1. Encuesta de necesidades formativas con carácter anual. 2. Nº de actividades formativas anuales sobre fuentes de financiación. 3. Nº de actividades formativas realizadas sobre protección de datos y prevención de riesgos laborales. 4. Nº de actividades formativas sobre Gestión científica. 5. Nº de actividades	EN PROGRESO	IDIVAL cuenta con un Plan de Formación , en el cual se establecen las directrices básicas que deben seguir la planificación de actividades formativas en el centro. https://www.idival.org/wp-content/uploads/2023/10/4.Plan-Formacion-IDIVAL-2023.pdf . Entre estas actividades destacan: Sesiones IDIVAL (“Santander Biomedical Lectures”), actividades formativas en innovación, actividades formativas en Medicina de Precisión, etc. En relación con dicha planificación con carácter anual se lleva a cabo una encuesta de necesidades formativas a todo el personal con el objetivo de conocer aquellos temas más demandados. En virtud de esta encuesta se lleva a cabo la planificación anual de los distintos eventos formativos. En el próximo periodo se trabajará en la actualización de dicho Plan de Formación, incluyendo mayor número de actividades formativas relacionadas con las distintas convocatorias de ayudas de I+D+i y aspectos prácticos en la presentación de solicitudes; sobre protección de datos y prevención de riesgos laborales, sobre gestión científica y sobre tareas de supervisión, incluyendo al menos una jornada anual sobre cada una de estas temáticas. También se potenciará la realización de actividades formativas relacionadas con la percepción de los profesionales sobre el Instituto y su motivación (trabajo en equipo, gestión interna, iniciativas de divulgación, etc). Por último, cabe destacar que en el marco del seguimiento previsto de la Estrategia HRS4R, se aprovechará la encuesta

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
			formativas sobre supervisión y competencias transversales.		online para conocer la opinión del personal sobre el plan formativo actual y si detecta necesidades concretas específicas en algún ámbito de forma que se identifiquen nuevas áreas de interés que puedan incorporarse.
7. Asesoramiento profesional. En este ámbito destaca por una parte el asesoramiento que se ofrece por parte de IDIVAL en cuanto a los distintos sectores existentes en el ámbito de la investigación así como en la colaboración con empresas. Por otra parte, se ha trabajado también en el asesoramiento a investigadores por parte del personal investigador más senior, recayendo en este último la figura de asesor / consejero.	2026 (Q3-Q4) 2027 (Q1-Q2) 2028 (Q4)	Dirección Científica Dirección Gestión	1. Nº de acciones de difusión sobre oportunidades de desarrollo profesional. 2. Actualización funciones de Responsable de Área para incorporar también asesoría profesional a personal investigador.	EN PROGRESO	Por parte de IDIVAL se ha trabajado en el desarrollo de distintas acciones dirigidas a dar a conocer opciones profesionales al personal de la entidad (gestión, empresas, etc.). En este sentido, también cabe destacar que se ha trabajado en conocer el destino y trabajo de personas que han formado parte de IDIVAL para tener un registro de los distintos investigadores senior que se han formado en el Instituto. En cuanto a asesoramiento profesional, se está trabajando internamente en dar formación específica a los Responsables de Área con el objetivo de que asuman competencias clave en aspectos como liderazgo , mentoring y asesoramiento profesional , actuando como asesores / consejeros del personal de sus respectivas áreas de investigación.
8. Movilidad del personal investigador de IDIVAL. En esta acción se recogen distintas iniciativas orientadas a	2026 (Q1-Q4)	RR.HH Dirección Gestión	1. Nº de programas propios destinados a la	EN PROGRESO	Por parte de IDIVAL se trabaja en el desarrollo de convocatorias específicas que fomenten la movilidad del personal investigador. En este caso destaca la puesta en marcha en 2023 del programa de estancias “Ext-Val” dirigido

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
incrementar la movilidad del personal del Instituto. ✓ Motivación de la movilidad. ✓ Acuerdos con otros centros para el desarrollo de estancias formativas. ✓ Movilidad real de los profesionales de IDIVAL. ✓ Aumento de las posibilidades de movilidad.	2027 (Q1-Q4) 2028 (Q1-Q4)	Dirección Científica	movilidad del personal investigador. 2. Registro interno del personal con estancias. 3. Nº de profesionales que realizan estancias en centros nacionales e internacionales superiores a 3 meses. 4. Nº de acuerdos anuales firmados con otros centros para el desarrollo de estancias.		a la realización de estancias externas para personal del Sistema Sanitario Público de Cantabria para potenciar su participación en redes de investigación e innovación con una duración de 1 a 2 semanas. https://aplicacionesidival.idival.org/ConvocatoriasPropias/es/Convocatorias/VerConvocatoria/1017 Por otra parte, se lleva a cabo difusión de las distintas convocatorias existentes tanto a nivel estatal como europeo en este ámbito, recogándose la misma en el boletín interno de IDIVAL. Asimismo, destaca también el apoyo de la oficina de proyectos europeos en el desarrollo de reuniones con distintos socios y entidades externas para facilitar y promover este tipo de estancias. En los próximos años se continuará con el desarrollo de estas actividades. Se cuenta también con un registro interno en el cual se incorpora el personal investigador que ha llevado a cabo alguna estancia, considerándola como tal, aquella superior a 3 meses. En los próximos años se llevará a cabo una revisión periódica del mismo. Por último, cabe mencionar que se producen también numerosos acuerdos con otros centros con el objetivo de establecer alianzas y redes de colaboración que permitan el desarrollo de estancias del personal de IDIVAL en otros

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
					centros. Durante los próximos años se continuará con la firma de este tipo de convenios y acuerdos. Por último, en el marco de la encuesta online relativa al seguimiento de la Estrategia HRS4R se preguntará también por las opciones de movilidad disponibles por parte de IDIVAL, así como por la valoración de las estancias realizadas para poder identificar áreas de mejora.
9. Revisión y actualización del Plan Científico de IDIVAL. Se cuenta con un Plan Científico Cooperativo que recoge las líneas de actuación principales de los distintos grupos de investigación del Instituto.	2026 (Q1-Q4) 2027 (Q4) 2028 (Q4)	Dirección Científica	1. Plan Científico actualizado y difundido.	EN PROGRESO	IDIVAL cuenta con un Plan Científico Cooperativo para el periodo 2022-2026 en el cual se recogen las principales líneas de actuaciones a desarrollar por parte de las áreas de investigación del Instituto y los grupos que lo conforman. Durante el próximo periodo se acometerá la revisión y actualización de dicho documento y se llevarán a cabo revisiones anuales de su grado de ejecución. https://www.idival.org/wp-content/uploads/2024/12/Plan-cientifico-actualizado_patronato.pdf
10. Evaluación de la actividad de investigación. En esta actuación se incluye por un lado la evaluación de los grupos de investigación y por otro lado, la evaluación del personal investigador.	2025 (Q4) 2026 (Q3-Q4) 2027 (Q3-Q4) 2028 (Q3-Q4)	Dirección Científica	1. Nº de grupos de investigación evaluados anualmente. 2. Sistema de evaluación del personal investigador	EN PROGRESO	A nivel de evaluación de la actividad científica de IDIVAL, cabe destacar que el Comité Científico Externo, es el órgano consultivo encargado de llevar a cabo la evaluación de los grupos de investigación. En este sentido, con carácter anual se lleva a cabo la evaluación de distintos grupos de investigación en base al sistema definido internamente. En los próximos años, se trabajará en la implantación de un sistema de evaluación específico del personal investigador responsable (IPs) con el objetivo de sistematizar también dicha

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
			implantado y difundido.		evaluación, en línea con la evaluación periódica de los grupos de investigación.
11. Supervisión del personal investigador. Desarrollo de actividades dirigidas a garantizar la supervisión y gestión de equipos por parte de los investigadores principales.	2025 (Q4) 2026 (Q4) 2027 (Q4) 2028 (Q4)	Dirección Científica	1. Buenas prácticas de supervisión para investigadores principales aprobadas y difundidas. 2. Nº actividades formativas en este ámbito con carácter anual.	EN PROGRESO	Por parte de IDIVAL se ha trabajado en el desarrollo de unas normas básicas para la supervisión del personal por parte de los investigadores principales. En este sentido, en el próximo periodo se aprobará y difundirá un documento de buenas prácticas de supervisión para investigadores principales. Se llevarán a cabo actividades formativas en este ámbito dirigidas a los/las IPs. Por último, también cabe citar que actualmente en el marco de esta supervisión del personal investigador, por parte del personal predoctoral se lleva a cabo un informe anual de evaluación vinculante exigido en las distintas convocatorias de financiación.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
12. Plan de difusión de la actividad científica y relación con la sociedad. Por parte de IDIVAL se cuenta con numerosas iniciativas dirigidas a incrementar la visibilidad de la actividad científica, así como la relación con la sociedad. ✓ Reconocimiento de las actividades de divulgación científica del personal de la entidad. ✓ Actividad de divulgación científica en medios de comunicación. ✓ Realización de visitas programas al IDIVAL por parte de colegios, institutos y otros centros. ✓ Promoción de las actividades de difusión. ✓ Boletín semanal con las principales noticias de interés.	2025 (Q3, Q4) 2026 (Q1 – Q4) 2027 (Q1 – Q4) 2028 (Q1 – Q4)	Comunicación Dirección Científica Dirección Gestión	1. Nº de visitas institucionales realizadas con carácter anual. 2. Nº de noticias en medios de comunicación con información de IDIVAL. 3. Nº de encuentros con asociaciones de pacientes. 4. Nº de jornadas de divulgación científica llevadas a cabo por IDIVAL con carácter anual.	EN PROGRESO	Por un lado cabe destacar que la divulgación científica es uno de los aspectos que se tiene en cuenta a la hora de evaluación la actividad científica de los grupos de investigación por parte del Comité Científico Externo. También se tiene en cuenta como criterios en distintas ofertas de empleo y en la valoración de propuestas de ayudas. Respecto a la divulgación científica del IDIVAL, se cuenta con un boletín semanal a través del cual se remite la información de interés sobre la entidad y las principales noticias de interés. En el próximo periodo se continuará con dicha difusión del boletín. Por otro lado, se producen numerosas visitas institucionales por parte de colegios, institutos y otros centros al IDIVAL en las cuales se muestran las instalaciones y pueden participar distintos grupos de investigación. En el próximo periodo se incrementará la actividad de divulgación científica y se potenciará también el desarrollo de encuentros con asociaciones de pacientes. Por último, se continuará también con la labor de difusión a través de medios de comunicación tanto digitales como escritos para dar a conocer la actividad de investigación que se lleva a cabo en IDIVAL.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
13. Benchmarking. Realización de análisis comparativos con otros Institutos de Investigación Sanitaria y organizaciones de otros ámbitos con el objetivo de identificar buenas prácticas.	2026 (Q3, Q4) 2027 (Q3, Q4) 2028 (Q3, Q4)	Dirección Gestión Dirección Científica	1. Nº de mejoras analizadas al año de otras entidades.	EN PROGRESO	En relación con esta actuación, por parte de IDIVAL se llevan a cabo distintos análisis, encuentros y visitas a otras entidades de diferentes ámbitos con el objetivo de identificar buenas prácticas y observar mejoras a implementar en el centro. En los próximos años se trabajará en potenciar esta actividad con el fin último de detectar buenas prácticas en el ámbito de RR.HH, divulgación científica y otras áreas de interés que se consideren prioritarias por parte del centro.
14. Fomento de la innovación y transferencia de resultados en IDIVAL. En el ámbito de la innovación y transferencia de resultados, por parte de IDIVAL se plantea el desarrollo de distintas actividades destinadas a dar un impulso en este sentido. ✓ Fomento de la cultura de la innovación. ✓ Visibilidad de la Unidad de Innovación. ✓ Mejorar la colaboración con agentes del entorno. ✓ Marco normativo regional para la transferencia. ✓ Marco reglamentario de Transferencia con la Universidad de Cantabria.	2025 (Q3-Q4) 2026 (Q1-Q4) 2027 (Q1-Q4) 2028 (Q1-Q4)	Unidad Innovación Dirección Gestión	1. Nº de jornadas anuales realizadas. 2. Nº de encuentros con empresas y centros tecnológicos. 3. % satisfacción del personal sobre estas jornadas. 4. Acuerdo IDIVAL – UC para	EN PROGRESO	IDIVAL cuenta con una Unidad de Innovación a través de la cual se canaliza la transferencia de resultados de I+D+i de la entidad. https://www.idival.org/innovacion/ Se cuenta con distintos programas de soporte para el desarrollo de proyectos de innovación incluyendo ayudas competitivas, evaluación de tecnologías, apoyo en transferencia de resultados, así como en emprendimiento y búsqueda de financiación. En los próximos años se continuará con el desarrollo de estas acciones. Cabe destacar también el desarrollo de jornadas y encuentros específicos relacionados con la innovación, en los cuales también se suelen recoger los asistentes a las mismas, los responsables y las evaluaciones realizadas. Con carácter anual se lleva a cabo una encuesta de valoración de la Unidad de Innovación. En este sentido, se continuará con el desarrollo de esta iniciativa que permite identificar mejoras

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
✓ Difusión específica sobre normas de propiedad industrial e intelectual.			transferencia de resultados. 5. Normas básicas sobre propiedad intelectual e industrial difundidas.		y proponer nuevas actuaciones en el ámbito de la visibilidad y difusión de los distintos servicios. Por otra parte, se mantienen contactos con diferentes centros tecnológicos del entorno así como con distintas empresas con el objetivo de dar a conocer la cartera de resultados de I+D+i y poder llegar a acuerdos de colaboración. Destaca en este sentido, el mapa industrial de la región que se ofrece por parte de SODERCAN con las distintas entidades del ecosistema cántabro. En el ámbito del marco normativo, por un lado , cabe destacar que se cuenta con la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación Científica de Cantabria desde diciembre de 2022, con el objetivo de impulsar la investigación científica y técnica y que dota de un marco en este sentido para la transferencia y traslación de resultados de I+D+i. Por otro lado, se sigue en contacto con la Universidad de Cantabria para establecer un acuerdo en materia de transferencia y traslación de resultados. Durante el próximo periodo se continuará con reuniones en este sentido para conseguir el acuerdo. Por último, se cuenta con información específica sobre normativa de propiedad intelectual e industrial que se difunde al personal de la entidad. En los próximos años se impulsará la difusión de esta información mediante jornadas, dípticos y otros medios de comunicación interna.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
15. Información y difusión sobre prevención de riesgos laborales. Desarrollo de actuaciones orientadas a incrementar la difusión de la información sobre prevención de riesgos laborales.	2026 (Q1, Q2) 2027 (Q4) 2028 (Q4)	Comité de Seguridad y Salud del IDIVAL	1. Nº de actividades de difusión realizadas	NUEVA	IDIVAL cuenta con un Comité de Seguridad y Salud encargado de supervisar el correcto desarrollo y difusión del sistema de prevención de riesgos laborales. En el siguiente periodo se llevará a cabo la actualización de la composición de dicho Comité y se realizarán actividades de difusión específicas sobre la prevención de riesgos laborales y otras actividades de este ámbito de actuación.
16. Manual de Bienvenida para el personal del IDIVAL. Actualización del Manual de Bienvenida con el objetivo de incorporar información estratégica y organizativa e incrementar su difusión entre el personal propio y adscrito.	2026 (Q1, Q2) 2027 (Q4) 2028 (Q4)	Responsable RRHH Departamento Comunicación	1. Manual de bienvenida actualizado. 2. Difusión realizada al 100% del personal de nueva incorporación. 3. Difusión realizada vía intranet al personal adscrito.	NUEVA	IDIVAL cuenta actualmente con un Manual de Bienvenida que recoge los principales aspectos a tener en cuenta por parte del personal que se incorpora a la entidad. Se trabajará en la actualización del Manual para el personal de nueva incorporación al Instituto, tanto personal contratado como personal adscrito a la entidad, con el objetivo de que se tenga la información más actualizada posible sobre documentación institucional y aspectos prácticos organizativos y logísticos. Asimismo, se llevarán a cabo revisiones anuales para detectar posibles mejoras a incorporar.
17. Difusión de la Estrategia HRS4R. Se llevarán a cabo actuaciones específicas dirigidas a fomentar la participación del	2025 (Q4) 2026 (Q2, Q4)	Dirección Gestión	1. Informe de ejecución del Plan de Acción anual.	NUEVA	Con el objetivo de incrementar el grado de difusión de la Estrategia HRS4R se plantean una serie de actividades orientadas a potenciar la ejecución del Plan de Acción y la involucración del personal investigador del IDIVAL.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
personal en la Estrategia HRS4R e incrementar el grado de conocimiento de la misma.	2027 (Q2, Q4) 2028 (Q2, Q4)	Dirección Científica RR.HH	2. Encuesta online anual sobre la Estrategia HRS4R. 3. Nº de actividades de difusión sobre los avances dados en el Sello. 4. Nº de reuniones del Grupo de Trabajo y Comité de Dirección anuales.		Por una parte, se llevará a cabo una revisión anual del grado de ejecución del plan de acción en coordinación con el Grupo de Trabajo HRS4R y el Comité de Dirección. Por otra parte, se realizará una encuesta anual en la cual se darán a conocer los principales avances dados en el marco de la estrategia y se podrán identificar áreas de mejora. Asimismo, se llevarán a cabo acciones de difusión que incluirán la elaboración de materiales informativos (carteles, píldoras , etc.) y eventos específicos sobre el Sello “HR Excellence in Research” aprovechando la celebración de otros eventos científicos. Se aprovecharán también las reuniones de Áreas y Grupos de investigación del Instituto, así como otras actividades de interés para dar a conocer los principales avances de la Estrategia y realizar comunicaciones estratégicas sobre la misma.
18. Plan de tutorización / mentorización al personal investigador junior.	2026 (Q3, Q4) 2027 (Q1, Q2, Q4) 2028 (Q4)	Dirección Científica RR.HH	1. Plan de tutorización /mentorización elaborado e implantado.	NUEVA	Por parte de IDIVAL se llevará a cabo un programa específico dirigido a fomentar la labor de mentoring del personal investigador senior al personal investigador junior (en formación) con el objetivo de establecer un procedimiento en el cual se recojan los principales avances dados por parte del personal investigador en formación y se realicen recomendaciones de mejora por parte del personal investigador senior.

Acciones	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores / Objetivos	Estado actual	Comentarios
					Con carácter adicional, se valorará también el desarrollo de un programa específico con el objetivo de impulsar el desarrollo de proyectos de I+D+i por parte del personal investigador más junior. En este sentido se plantean desarrollar distintas sesiones formativas vinculadas: Incorporación de ciencia ciudadana en los proyectos, aspectos básicos sobre criterios DORA, elaboración de planes de gestión de datos, etc.
19. Plan de difusión de los principales acuerdos de los órganos consultivos del IDIVAL.	2026 (Q2, Q4) 2027 (Q2, Q4) 2028 (Q2, Q4)	Dirección Científica Dirección Gestión	1. Procedimiento para la difusión interna de los principales acuerdos tratados por estos órganos. 2. Nº de actos de difusión realizados.	NUEVA	Por parte de IDIVAL se trabajará en el desarrollo de un procedimiento interno dirigido a comunicar los asuntos más relevantes y de interés para el personal de la entidad que sean tratados por parte de los órganos consultivos del Instituto (Comité Científico Interno y Comité Científico Externo). Con este procedimiento se facilitará la comunicación interna y se promoverá una mayor implicación del personal de investigación en la gestión del IDIVAL. Asimismo, se asegurará que la información relevante desde un punto de vista estratégico pueda estar disponibles para todas aquellas personas del centro que puedan verse afectadas.

