

PLAN DE ACCIÓN ACTUALIZADO HRS4R IIS BIOGIPUZKOA Y6-Y8

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
1. Creación del Comité de Buenas Prácticas del IIS Biogipuzkoa.	C&C: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 32, 34	Q1 (Y1)	Dirección Científica. Comité de Buenas Prácticas.	Designación del Comité de Buenas Prácticas.	COMPLETADA	En primer lugar, cabe mencionar que el IIS Biogipuzkoa cuenta con un mecanismo para la creación de un Comité de Buenas Prácticas ad-hoc para la resolución de conflictos en caso de producirse. Asimismo, se dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas y distintos procedimientos de actuación de este Comité. En este sentido, se plantearán nuevas actividades de formación para dar a conocer los principales aspectos de buenas prácticas entre el personal de investigación de la institución, con especial relevancia a los/as investigadores/as más jóvenes (R1 – R2).
2. Actualización y difusión del compromiso del IIS Biogipuzkoa con el cumplimiento de los principios éticos y morales en I+D+i.	C&C: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 32	Q1, Q2 (Y1)	Comité de Buenas Prácticas. Responsable de Recursos Humanos.	Actualización del Código de Buenas Prácticas Científicas. Procedimiento difundido en la página web. Actualización y difusión del Manual de Bienvenida. Número de quejas recibidas.	COMPLETADA	Se ha difundido entre el personal del IIS Biogipuzkoa, el Código de Buenas Prácticas Científicas y los procedimientos asociados al mismo, a través de los distintos canales de comunicación disponibles (newsletter, correo electrónico, jornadas internas de formación, etc.). El Código de Buenas Prácticas se revisa de forma periódica con el objetivo de ir actualizando los contenidos oportunos y que sea un documento de consulta interesante para el personal de la entidad. Por otra parte, se dispone también de un Manual de Bienvenida que recoge los distintos aspectos de interés para el personal de nueva incorporación, tanto de ámbito organizativo como de gestión.
3. Adaptación del proceso de selección y contratación del IIS Biogipuzkoa, incorporando las directrices del C&C y la Política OTM-R.	C&C: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Q1, Q2, Q3, Q4 (Y1), (Y3, Y4) Q4 (Y6) Q4 (Y7) Q4 (Y8)	Responsable de Recursos Humanos.	Actualización y difusión de la Política OTM-R. % personas retornadas (retorno del talento) % personas	AMPLIADA	En relación con la adaptación del proceso de selección y la implementación de la Política OTM-R, indicar que el procedimiento de selección y contratación ha sido actualizado, incorporándose nuevos aspectos y modificaciones para adaptar el cumplimiento de los principios del C&C y la Política OTM-R. Asimismo, se dispone también de un Manual de Inscripción para las ofertas de empleo, dirigido a todas aquellas

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
				extranjeritas (atracción talento internacional)		personas interesadas en formar parte de los procesos de selección que se publican. En este sentido, se cuenta con un documento explicativo sobre el procedimiento de selección que se remite al Comité de Selección y que contiene los principales aspectos relativos al proceso de evaluación de las candidaturas recibidas. Se ha actualizado la Política OTM-R del IIS Biogipuzkoa, incluyendo los principios y valores que rigen los procesos de selección y las distintas fases del procedimiento. Respecto a los próximos meses, se continuará con el desarrollo de acciones en este ámbito, llevando a cabo una actualización del modelo de oferta para incluir la ponderación de las distintas variables dentro del proceso de selección y obtener un diseño más visual de las plantillas de ofertas de empleo.
4. Formación de los componentes de los Comités de Selección y Evaluación de Personal.	C&C: 3, 14, 19	Q3, Q4 (Y1) (Y3, Y4) Q2, Q4 (Y6) Q2, Q4 (Y7) Q2, Q4 (Y8)	Responsable de Recursos Humanos.	Contenido de la formación diseñada.	AMPLIADA	En relación con la formación dirigida a los miembros de los Comités de Selección, desde la Unidad de Recursos Humanos del IIS Biogipuzkoa se cuenta con un documento en el que se indica la finalidad, los objetivos y los elementos clave de la Política OTM-R, así como los principios C&C que deben de tenerse en cuenta en el proceso de selección y evaluación. Se proporciona también un modelo sobre cómo deben actuar y tomar decisiones los miembros del Comité de Selección a la hora de evaluar las distintas candidaturas. Por otra parte, se cuenta también con un documento que debe firmar el/la IP en cualquier procedimiento de selección, en el cual se indica que conocen los criterios para tener en cuenta en el proceso de selección.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						En este sentido, durante los próximos años se continuarán desarrollando acciones similares, incrementando la difusión de esta información a través de la intranet del Instituto y mediante una difusión bianual a través de la newsletter del IIS Biogipuzkoa. Durante los próximos meses está previsto mantener reuniones informativas con los IPs sobre los principales cambios normativos en el área de la contratación vinculados con la nueva Ley de la Ciencia y la Reforma Laboral. Por otra parte, se llevarán a cabo infografías y material de soporte relativo a los principales cambios normativos en el ámbito de la Reforma Laboral y la Ley de la Ciencia dirigidos al personal del IIS Biogipuzkoa.
5. Auditoría del procedimiento de selección y contratación.	C&C: 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23	Q4 (Y2) (Y3, Y4, Y5) Q4 (Y6) Q4 (Y7) Q4 (Y8)	Unidad de Calidad - Evaluación	Auditoria anual realizada % subsanaciones realizadas por la Unidad de RR.HH	AMPLIADA	La revisión del proceso de selección y contratación de personal del IIS Biogipuzkoa (la cual tiene en cuenta el cumplimiento de los principios del C&C y la Política OTM-R) se ha integrado dentro del Sistema de Gestión de Calidad del Instituto. De esta forma, por parte de la Unidad de Evaluación-Calidad en colaboración con la Unidad de Recursos Humanos se lleva a cabo la realización de auditorías periódicas para identificar el correcto funcionamiento del proceso de selección y plantear las distintas acciones de mejora que se identifiquen. En el año 2023, se han realizado un total de 12 auditorías de procesos de selección, sin haberse detectado acciones de mejora.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
6. Publicación de ofertas de empleo en el portal de Euraxess.	C&C: 6, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Q4 (Y2) (Y3, Y4, Y5) Q1, Q3 (Y6) Q1, Q3 (Y7) Q1, Q3 (Y8)	Responsable de Recursos Humanos.	Nº de anuncios de empleo publicados. % personas retornadas (retorno del talento) % personas extranjeras (atracción talento internacional)	AMPLIADA	Por parte del IIS Biogipuzkoa se publican las distintas ofertas de empleo a través del portal de empleo disponible: https://www.biodonostia.org/servicios/portal-del-empleo/ Asimismo, se publican distintas ofertas de empleo a través del portal Euraxess. https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search, en aquellos casos que se considera relevante por el perfil ofertado y por el tipo de actividad a desarrollar. El objetivo previsto con esta acción es continuar incrementando la internacionalización de la entidad y favorecer la atracción de talento al IIS Biogipuzkoa, incrementando para ello el número de ofertas publicadas a través de Euraxess.
7. Política de contratación y desarrollo profesional del IIS Biogipuzkoa.	C&C: 9, 11, 24, 25, 16, 28, 29, 33	Q4 (Y1) Q1, Q2, Q3 (Y2) (Y3, Y4, Y5) Q1 – Q4 (Y6) Q1 – Q4 (Y7) Q1 – Q4 (Y8)	Gestión. Dirección de Investigación e Innovación Salud Gobierno Vasco. Responsable de Recursos Humanos.	Carrera profesional aprobada en el IIS Biogipuzkoa. Política de conciliación de la vida laboral y familiar del IIS Biogipuzkoa aprobada.	AMPLIADA	Por parte del IIS Biogipuzkoa se ha trabajado en la implementación de elementos que favorecen el desarrollo profesional del personal de investigación (evaluación individual del rendimiento de cada perfil, valor de las competencias docentes y formativas, remuneración, beneficios, etc.). Se ha avanzado también en la implementación de medidas efectivas como la cofinanciación de investigadores/as postdoctorales en convocatorias competitivas y complementos dirigidos a los investigadores/as predoctorales. Asimismo, se está trabajando en un proceso de auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo. Por otra parte, en relación con los aspectos vinculados a la implantación efectiva de la carrera profesional, cabe mencionar que estos son responsabilidad directa del Gobierno Vasco. En este sentido, desde el IIS Biogipuzkoa y el resto de Institutos de Investigación Sanitaria del País Vasco, se mantienen encuentros periódicos con el Gobierno

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						Vasco para avanzar en una estrategia de desarrollo profesional para el personal de investigación. Estas actuaciones están relacionadas de forma estrecha con la nueva Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2022-Y7 (EIS 2022-Y7) del Gobierno Vasco. En concreto, cabe mencionar el Eje Estratégico 3 “Talento”, cuyo objetivo estratégico consiste en asegurar la disponibilidad del mejor talento científico en el sistema de investigación sanitaria de Euskadi. En los próximos 3 años se continuará con las reuniones periódicas con el Gobierno Vasco y el resto de Institutos de Investigación y se avanzará en el desarrollo de actuaciones internas en el ámbito de actuación del IIS Biogipuzkoa.
8. Creación de la figura del asesor profesional del investigador/a.	C&C: 30, 38, 39	Q4 (Y1), Q1, Q2, Q3, Q4 (Y2), Y3, Y4 Q2, Q3 (Y6) Q2, Q3 (Y7) Q2, Q3 (Y8)	Unidad de Recursos Humanos Unidad de Gestión de Proyectos	% satisfacción del personal de la entidad respecto al servicio ofrecido. Nº de reuniones generales mantenidas para dar a conocer los cambios normativas en el ámbito laboral.	AMPLIADA	El IIS Biogipuzkoa cuenta con la figura del asesor profesional, la cual viene recogida en el Manual de Bienvenida del IIS Biogipuzkoa. Se dispone también de un buzón específico en la intranet para la consulta de asuntos relacionados con los/las empleados/as. Asimismo, se cuenta con un procedimiento para ofrecer asesoramiento profesional al personal de investigación que finaliza su relación laboral con el Instituto en cuestiones prácticas relativas al desempleo y prestaciones sociales entre otros. Este asesoramiento se lleva a cabo por el equipo técnico de la Unidad de RRHH. Durante los próximos años, se continuará trabajando en este sentido, prestando un asesoramiento integral en los aspectos profesionales al personal de la institución. Asimismo, se mantendrán reuniones informativas con los distintos perfiles de investigación (R1, R2, R3, R4) para informarles de los cambios en la normativa laboral (Ley de la

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						Ciencia y Reforma Laboral) de forma que se incremente la transparencia en este ámbito y puedan conocer los aspectos básicos a nivel de contratación. Se distribuirá de igual forma material informativo mediante dípticos y presentaciones. En la encuesta realizada en noviembre de 2023, alrededor del 70% del personal ha valorado de forma positiva las acciones realizadas.
9. Mejora de la comunicación estratégica del IIS Biogipuzkoa.	C&C: 35	Q1 (Y2) Y3, Y4, Y5 Q1, Q4 (Y6) Q1, Q4 (Y7) Q1, Q4 (Y8)	Dirección Científica Responsable de Comunicación.	Jornadas de trabajo estratégicas celebradas.	AMPLIADA	Por parte del IIS Biogipuzkoa se han llevado a cabo distintos actos de comunicación y divulgación científica dirigidos al personal de la entidad. En este sentido, es importante mencionar la sesión celebrada el 19 de noviembre de 2021 denominada “Jornada Aniversario X (+1)”, donde se indicaron los principales hitos y resultados obtenidos durante la trayectoria del Instituto. Por otra parte, el 20 de septiembre de 2023 se celebró la I Jornada de Investigación Vasca en Salud con participación de los cuatro Institutos de Investigación del Gobierno Vasco y de Osakidetza. A nivel estratégico, se ha celebrado una reunión informativa relativa al cambio de nombre de la entidad, de IIS Biodonostia a IIS Biogipuzkoa con la participación de la Dirección de Investigación e Innovación del Departamento de Salud y Osakidetza, el 6 de septiembre de 2023. Se han llevado a cabo también dos reuniones convocadas por parte de la Dirección del Instituto, durante los días 21 de septiembre y 28 de septiembre para comunicar los aspectos más importantes para el personal de la Institución en relación con el cambio de identidad corporativa.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						Por último, cabe mencionar que durante los días 28 de septiembre y 5 de octubre de 2023 se han remitido correos relativos a la adaptación de firma electrónica y plantilla de gastos menores con el nuevo logo y nombre de la entidad, así como diversas plantillas para realizar informes y presentaciones. En los próximos meses se llevará a cabo una nueva jornada científica para dar a conocer los principales resultados del año 2022 en el IIS Biogipuzkoa y se desarrollarán nuevas jornadas con carácter anual para dar a conocer los principales aspectos en materia de funcionamiento del Instituto a nivel estratégico.
10. Newsletter (boletín) del IIS Biogipuzkoa como herramienta de comunicación estratégica y aliado para el cumplimiento de los principios del C&C.	C&C: 35	Q3, Q4 (Y1) Q1, Q2, Q3, Q4 (Y2)	Responsable de Comunicación. Coordinadores HRS4R.	Número de newsletters con contenido estratégico difundidas	COMPLETADA	El IIS Biogipuzkoa cuenta con la newsletter – boletín “Biogipuzkoa Digitala”. https://www.biodonostia.org/newsletter/ A través de esta newsletter se comunica la actividad principal del Instituto, actuando como una herramienta de comunicación estratégica de la entidad. Con carácter periódico se lleva a cabo difusión de las actividades realizadas en el marco del Plan de Acción del Sello HRS4R y se comunican los distintos hitos y avances en la Estrategia. Se han difundido durante este último periodo un total de 11 newsletters con contenido relacionado con la Estrategia HRS4R.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
11. Difusión del buzón de sugerencias como herramienta para la participación del personal de la institución en la actividad del IIS Biogipuzkoa	C&C: 35	Q3, Q4 (Y1) Q1, Q2, Q3, Q4 (Y2) Y3, Y4 Q1, Q2, Q3 (Y6) Q3 (Y7) Q4 (Y8)	Responsable de Comunicación.	Nº de sugerencias recibidas Año 2023=0	AMPLIADA	Por parte del IIS Biogipuzkoa se cuenta con un buzón virtual de sugerencias a través del cual el personal de la institución puede hacer llegar las sugerencias de mejora que estime oportunas. Se dispone también de otras vías de comunicación para tal efecto como: correo específico de Igualdad, RRHH, Prevención de Riesgos Laborales, etc. También cabe mencionar que con la reciente creación del Comité de Empresa se ha posibilitado que además del buzón virtual disponible, se tenga otra vía de comunicación para aspectos relativos a posibles aspectos no cubiertos en el ámbito de los RRHH. Durante los próximos 3 años se mejorará la difusión del buzón de sugerencias y se plantearán nuevas herramientas que permitan incrementar el número de sugerencias recibidas, ya que actualmente, su uso no es muy relevante. En este sentido, se realizará con carácter anual una breve encuesta de una duración estimada de 5 minutos en la que se incluirán unas pocas preguntas de forma que se puedan recibir sugerencias de mejora.
12. Refuerzo del Plan de Formación del IIS Biogipuzkoa.	C&C: 38	Q1, Q2, Q3, Q4 (Y2)	Responsable de Formación. Dirección Científica.	Plan de Formación actualizado anualmente. % de satisfacción del personal	COMPLETADA	El IIS Biogipuzkoa cuenta con un Plan de Formación orientado a mantener y potenciar la calidad de las actividades de I+D+i realizadas en el Instituto, en el marco de las distintas áreas priorizadas y fomentando la traslación y difusión del conocimiento tanto a la comunidad científica como a la industria y a la sociedad en general. En este sentido, se cuenta actualmente con financiación específica para el desarrollo de actividades formativas. En la encuesta realizada en noviembre de 2023 en torno al 70% valora de forma positiva el plan.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
13. Incremento de la información sobre las políticas y planes de prevención de riesgos laborales.	C&C: 7	Q1, Q2, Q3, Q4 (Y1, Y2)	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud del IIS Biogipuzkoa. .	Nº de accidentes laborales producidos. % satisfacción personal	COMPLETADA	En relación con este ámbito, el IIS Biogipuzkoa cuenta con políticas específicas de prevención de riesgos laborales. Se comunican las acciones existentes entre el personal de la entidad. Se cuenta también con un técnico de enlace entre el personal investigador y el Coordinador de prevención de riesgos laborales para los aspectos de índole técnica de los/as profesionales que desarrollan sus tareas en los laboratorios (técnico responsable de laboratorios). Por otra parte, se ha desarrollado una cuenta de correo electrónico específica para la difusión de avisos e información general al personal trabajador del IIS Biogipuzkoa. También cabe señalar que por parte del Comité de Seguridad y Salud del IIS Biogipuzkoa (creado en el año 2023) se ha realizado un módulo de formación relativa al área legal de prevención de riesgos laborales. También se ha realizado un curso de primeros auxilios el 26 de octubre de 2023. En estos momentos, el Instituto en coordinación con el resto de los Institutos de Investigación del País Vasco está inmerso en un proceso de licitación del Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales. Se cuenta también con regulación específica para la solicitud de EPIs, gestión de botiquines, trámites en los accidentes laborales, etc. En la encuesta de noviembre de 2023, en torno al 75% del personal valora de forma positiva las acciones realizadas en este ámbito.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
14. Formación en propiedad intelectual y/o industrial.	C&C: 31	Q1, Q2, Q3, Q4 (Y2)	Responsable de Transferencia. Técnico de Transferencia Tecnológica (OTC) - BIOEF	Nº de acciones formativas realizadas. % de satisfacción del personal	COMPLETADA	Por parte del IIS Biogipuzkoa se han realizado distintas jornadas específicas de formación en este ámbito, así como cursos anuales en colaboración con BIOEF. En este sentido, cabe mencionar la jornada celebrada el pasado 27 de abril de 2023 sobre los derechos de propiedad intelectual e industrial por parte de Amaia Albandoz (Responsable de la OTC – BIOEF). Asimismo, durante los días 12 y 13 de septiembre de 2023, se ha realizado un encuentro con expertos “La implementación y la protección de las nuevas tecnologías en el sector sanitario” que ha contado con la participación de D. Joaquín Azpilicueta y D. Mathieu de Rooj. En la encuesta realizada en noviembre de 2023, el 70% valora de forma positiva las acciones realizadas.
15. Establecimiento del Plan de Igualdad del IIS Biogipuzkoa.	C&C: 27	Q4 (Y2), Y3 Q4 (Y6) Q4 (Y7) Q4 (Y8)	Comisión de Igualdad. Grupo Tractor del Plan de Igualdad.	Plan de igualdad implementado.	AMPLIADA	El IIS Biogipuzkoa está desarrollando un nuevo Plan de Igualdad, para el cual se ha realizado un diagnóstico completo de la situación del Instituto en este ámbito, incluyendo también la parte retributiva y la valoración de los puestos de trabajo. A través de la newsletter del Instituto se han ido realizando distintos recordatorios con carácter mensual relativos a los avances en la elaboración del Plan de Igualdad. En los próximos meses, tras su aprobación, se llevará a cabo la implantación efectiva de las distintas acciones incluidas y se llevará a cabo una revisión anual del mismo. Se dispone también de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que está disponible en la intranet de la institución. La Comisión de Igualdad, en la cual participan miembros del Comité HRS4R, ha realizado una formación en este sentido, durante el pasado 26 de octubre de 2023.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
16. Mejora del procedimiento de contratación y bienvenida.	C&C: 5	Q4 (Y2)	Responsable de Recursos Humanos.	Actualización del Manual de Bienvenida. Modificación de los procedimientos y modelos de contratación.	COMPLETADA	El IIS Biogipuzkoa cuenta con un Manual de Bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones. En este manual se incorporan los principales aspectos relativos a la organización del centro y las principales instalaciones y recursos disponibles. Asimismo, se hace entrega también de la información contractual y se remite información específica sobre prevención de riesgos laborales.
17. Plan de Espacios	C&C: 23	Q3, Q4 (Y2)	Área de Gestión. Coordinador de Plataformas.	Elaboración de un plan de mejora de los equipos y los espacios. Medida del grado de satisfacción del personal a través de una encuesta anual.	COMPLETADA	En relación con este ámbito, cabe indicar que por parte del IIS Biogipuzkoa se ha contratado a un técnico responsable de laboratorios, como apoyo al Responsable de Infraestructuras y a la Dirección, en relación con los aspectos relacionados con las necesidades de infraestructuras de investigación de los Grupos del Instituto. Se han llevado a cabo modificaciones en la zona de Dirección y Administración de la Planta Baja del IIS Biogipuzkoa con el objetivo de aumentar el número de puestos del personal de la Unidades de Apoyo y de la Plataforma de Investigación Clínica. En la encuesta realizada durante el mes de noviembre de 2023, el 80% del personal valora de forma positiva las acciones realizadas.
18. Comunicación con y para la sociedad	C&C: 8	Q1, Q2, Q3, Q4 (Y2, Y3) Q1, Q2, Q3, Q4 (Y6, Y7, Y8)	Responsable de Comunicación.	Jornada de trabajo anual realizada. % ocupación $\geq$ 75%	AMPLIADA	El IIS Biogipuzkoa ha reforzado sus actividades de divulgación científica mediante la actualización de la página web, la elaboración y difusión de informes de actividad y con la creación del Comité de Investigación e Innovación Responsable (RRI) que está contribuyendo al crecimiento de la participación de los/las pacientes y de la sociedad en la toma de decisiones relativas a la definición de la estrategia y la actividad científica.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						La Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i) creada en julio de 2023 y que cuenta con el reconocimiento de FECYT, engloba la actividad del Departamento de Comunicación y las iniciativas promovidas en torno a la Estrategia RRI colaborando de forma coordinada en la difusión de la ciencia a partir de cuatro líneas de actuación principales: 1) Comunicación de resultados de I+D+i, 2) Difusión general del conocimiento científico y tecnológico, 3) Asesoramiento y formación del personal investigador en materia de divulgación científica y tecnológica, y 4) Investigación sobre procesos de acercamiento de la I+D+i a la sociedad en general. Se han realizado algunas jornadas en este sentido: 30 de septiembre de 2022 (I Jornada de acercamiento de la ciencia al colectivo de mayores), en el marco del Día Internacional de las Personas con Edad. También cabe destacar las distintas actuaciones realizadas conmemorando el X aniversario de la Estrategia de Investigación en Envejecimiento del IIS Biogipuzkoa. https://www.biodonostia.org/eventos/biogipuzkoa-conmemora-el-x-aniversario-de-su-estrategia-de-investigacion-en-envejecimiento-con-nuevas-actividades-sociales-y-cientificas/. También cabe destacar que, el 29 de septiembre se llevó a cabo también una jornada de divulgación científica “Impulsando la participación ciudadana en la investigación en envejecimiento”. Por último, cabe indicar que desde este año 2023, el IIS Biogipuzkoa cuenta con una Unidad de Apoyo de nueva conformación, la Unidad de Divulgación y Cultura Científica con una persona responsable de la misma: Dr. Koldo García Etxebarria, que asume además las funciones como Responsable de Formación.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						En los próximos años se continuará con el desarrollo de este tipo de actividades dirigidas a la divulgación científica y comunicación con la sociedad, prestando especial atención a la comunicación y colaboración con asociaciones de pacientes, para potenciar su participación en la confección y elaboración de proyectos de I+D+i.

A continuación, se detallan las distintas acciones incorporadas en el Plan de Acción como resultados del análisis interno llevado a cabo en el marco de la evaluación interna para la renovación del Sello HRS4R en base a los resultados obtenidos en la encuesta online remitida al personal de la institución y al trabajo realizado por parte del Comité HRS4R.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
19. Plan de participación en la Estrategia HRS4R. Realización de actividades específicas dirigidas a fomentar la participación del personal de la entidad en la Estrategia HRS4R y comunicar entre el personal de la institución los distintos avances logrados.	C&C: 8, 12, 23 OTM-R: 1, 5, 10	Q2, Q4 (Y6) Q2, Q4 (Y7) Q2, Q4 (Y8)	Directora Científica. Unidad de RR.HH	Revisión anual del Plan de Acción HRS4R. Encuesta online anual para dar a conocer los avances realizados y conocer el grado de satisfacción del personal. Acciones de difusión realizadas sobre el Sello HRS4R en jornadas anuales.	NUEVA	En primer lugar, se llevarán a cabo reuniones con carácter periódico por parte del Comité de la Estrategia HRS4R que servirán para monitorizar el correcto desarrollo de las acciones incluidas en la Estrategia. Se llevará a cabo también la realización de un informe anual donde se recogerán los principales avances dados. Al finalizar cada reunión de trabajo se darán a conocer los principales avances dados respecto al Plan de Acción. Se realizarán talleres de trabajo donde se debatirán los distintos aspectos incluidos en el Plan de Acción que contarán con la participación del personal de investigación del Instituto y los miembros del Comité HRS4R, en los próximos meses. Por otra parte, se realizará una encuesta anual al personal de la institución con el objetivo de poder evaluar el grado de satisfacción respecto de la Estrategia HRS4R y el conocimiento de las distintas acciones realizadas.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
				Dípticos informativos realizados sobre el Sello HRS4R. Nº de talleres realizados.		Se aprovecharán las distintas reuniones de Áreas/Grupos/Plataformas/Unidades del Instituto y jornadas científicas que se celebren anualmente para dar a conocer los principales aspectos de la Estrategia HRS4R y se realizarán comunicaciones a través de las listas de distribución actuales del Instituto. Por último, se realizarán dípticos informativos que servirán para difundir los principales aspectos del Sello HRS4R.
20. Desarrollo e implementación del Manual de Convivencia del IIS Biogipuzkoa.	C&C: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 32, 34	Q1,Q2,Q3, Q4 (Y7) Q2, Q4 (Y8)	Directora Científica. Unidad de RR.HH	Manual de Convivencia desarrollado. Actos de difusión realizados del Manual de convivencia: jornadas de formación, referencias en newsletters, etc.	NUEVA	Se desarrollará un Manual de Convivencia como herramienta principal para establecer normas, valores y procedimientos que fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo. En este sentido, dentro de los elementos que contendrá este manual destacan los siguientes: • Introducción y objetivos específicas. • Definición de las normas generales de conducta: respeto, tolerancia, comunicación, integridad y ética y confidencialidad. • Aspectos sobre el ambiente de trabajo y la colaboración: trabajo en equipo, diversidad e inclusión y responsabilidad individual y colectiva. • Uso de equipos e instalaciones. • Normas de seguridad. • Procedimiento específico para la resolución de conflictos y el proceso de mediación. • Régimen sancionador. • Actualización y revisión periódica del manual. Se llevarán a cabo acciones de difusión del Manual de Convivencia y jornadas formativas en las cuales se explicarán los aspectos clave del manual, de forma que sean conocidos por parte del personal del Instituto.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
21. Transformación y potenciación continua del Plan de Formación del IIS Biogipuzkoa	C&C: 38	Q1, Q2, Q4 (Y6) Q1, Q4 (Y7) Q1, Q4 (Y8)	Unidad de Divulgación y Cultura Científica. Responsable de Formación. Dirección Científica.	Plan de Formación actualizado anualmente. Encuesta de necesidades remitida al personal. Nº de actividades formativas realizadas con carácter anual. Nº de ponentes externos a la institución.	NUEVA	Se llevará a cabo una reformulación del Plan de Formación del IIS Biogipuzkoa. En este sentido, el Responsable de Formación ha remitido un mail de detección de necesidades formativas al personal del Instituto el 19 de octubre de 2023. En relación con esta actuación, está llevando a cabo reuniones presenciales para analizar y valorar de forma personalizada las necesidades de cada Coordinador de Área con el objetivo de plantear la estructura del nuevo Plan de Formación durante el primer trimestre de Y6. Se contará también con la visión de las necesidades de formación de los Responsables de Grupo y Responsables de Plataformas/Servicios y Unidades de Apoyo para dicha definición del Plan de Formación. El nuevo Plan de Formación contendrá nuevas iniciativas dirigidas a contar con ponentes externos para ciertos temas de interés, así como financiación específica para la realización de estancias, seminarios de investigación y otras medidas de apoyo a la movilidad. Por último, cabe mencionar que se evaluará el desarrollo de actividades formativas específicas en el ámbito de la ética científica, así como la innovación y transferencia de resultados.
22. Optimización de la comprensión de las políticas y estrategias para la prevención de riesgos laborales.	C&C: 7	Q2, Q3 (Y6) Q2, Q3 (Y7) Q2, Q3 (Y8)	Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud del IIS Biogipuzkoa.	Nº de actividades de difusión realizadas.	NUEVA	Se realizarán jornadas específicas de divulgación de las principales políticas y planes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. En estas jornadas se realizarán sesiones de capacitación, ejercicios prácticos y simulacros de forma que se incremente la conciencia del personal del Instituto en estos ámbitos. Por otra parte, se llevarán a cabo también jornadas específicas en el ámbito de la salud mental dirigidas tanto al personal predoctoral como a todo el personal del Instituto. En este sentido, se implementarán medidas específicas dirigidas al apoyo psicológico del personal de la Institución, con evaluación de riesgos psicosociales entre otras actividades a realizar.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
23. Plan de mejora de los recursos disponibles para la transferencia y traslación efectiva de resultados.	C&C: 31	Q1, Q4 (Y6) Q1, Q4 (Y7) Q1, Q4 (Y8)	Responsable de Transferencia. Técnico de Transferencia Tecnológica (OTC) - BIOEF	Consejo Asesor en el ámbito de transferencia y traslación de resultados definido. Nº de actividades formativas desarrolladas. Nº de reuniones mantenidas con personal investigador.	NUEVA	Se trabajará de forma interna con BIOEF (entidad del Departamento de Salud con funciones en transferencia y traslación de resultados) con el objetivo de implementar nuevas actuaciones dirigidas a potenciar la transferencia y traslación de resultados. En este sentido, se constituirá e implementará un nuevo Consejo Asesor en el ámbito de la transferencia y traslación de resultados que contará con la participación de empresas y Centros Tecnológicos del entorno de forma que puedan validar el potencial interés de resultados de I+D+i. Se llevarán a cabo actividades formativas en el ámbito de la transferencia y traslación de resultados, con especial énfasis en la evaluación de patentabilidad y estudios de mercado de resultados de I+D+i con potencial de traslación. Se trabajará para contar con ponentes externos a la institución referentes en estos ámbitos.
24. Plan de acogida dirigido al personal de nueva incorporación.	C&C: 5	Q1, Q2, Q4 (Y6) Q4 (Y7) Q4 (Y8)	Responsable de Recursos Humanos.	Nº de jornadas de bienvenida realizadas al personal de nueva incorporación.	NUEVA	Con carácter mensual se llevará a cabo una jornada específica dirigida al personal de nueva incorporación, siempre y cuando el volumen de incorporaciones al centro así lo requiera. Se llevará a cabo una introducción a la institución, y se informará sobre aspectos clave como las instalaciones y recursos disponibles, principales políticas y planes y otros asuntos de interés. En estas jornadas se difundirá también información relativa a los aspectos contractuales, y sobre las políticas y planes de prevención de riesgos laborales.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
25. Plan de optimización de espacios y equipamientos	C&C: 23	Q1, Q2, Q3, Q4 (Y6) Q4 (Y7) Q4 (Y8)	Área de Gestión. Coordinador de Plataformas.	Espacio adicional disponible en metros cuadrados para actividades de I+D+i. Sistema de reserva de espacios implementado.	NUEVA	Durante los próximos meses se avanzará en la urbanización de varias terrazas existentes en el edificio del IIS Biogipuzkoa para la ampliación de metros cuadrados disponibles para actividades de I+D+i. Por otra parte, a nivel de laboratorios y espacios comunes para actividades de I+D+i se valorará la puesta en marcha de un sistema de reserva de espacios con el objetivo de optimizar los recursos disponibles y potenciar el trabajo en espacios open-lab. Se trabajará también en una mayor difusión de la estrategia seguida para la incorporación de nuevos equipamientos científico-técnicos al IIS Biogipuzkoa, con el objetivo de que el personal investigador tenga conocimiento de los criterios utilizados y la priorización llevada a cabo finalmente en base a la disponibilidad de fondos.
26. Plan de mentoring.	C&C: 11, 35, 36, 37, 40	Q3,Q4 (Y6) Q4 (Y7) Q4 (Y8)	Dirección Científica. Unidad de RR.HH	Plan de tutorización elaborado e implantado.	NUEVA	Se llevará a cabo un Plan de Mentoring con la participación de la Dirección Científica que incluirá información sobre el proceso de evaluación del personal investigador en formato de breve informe, donde el personal investigador indique los aspectos clave llevados a cabo durante el año y el/la tutor/a pueda evaluar y proponer recomendaciones de mejora en este sentido. Asimismo, se valorará la creación de una Comisión de Doctorado con participación de personal investigador senior y perfiles predoctorales que sirva para canalizar dudas y cuestiones. También se trabajará en el desarrollo de sesiones científicas anuales donde los PhD puedan presentar sus resultados y debatir conclusiones con el resto de miembros del IIS Biogipuzkoa.

