



PLAN DE ACCIÓN ACTUALIZADO HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

17 de julio de 2026



Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
1. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN CIENTÍFICO COOPERATIVO. Con el fin de orientar a los investigadores, fomentar la integración y aprovechar los enfoques conjuntos, el Plan se revisará y reformulará, cuando proceda, cada dos años.	Q1,Q2,Q3 Año1 Q4 Año3 Q4 Año5	Dirección Científica	Proyecto Científico Cooperativo elaborado y difundido. Nº de revisiones realizadas (al menos cada 2 años)	Finalizada	El INIBIC cuenta con un Proyecto Científico Cooperativo (PCC) que recoge las principales líneas de trabajo de los grupos de investigación del Instituto y las colaboraciones clave establecidas con otros grupos. Con la elaboración del Plan Estratégico actual, comprendido para el periodo 2024-2028, se revisó y actualizó el PCC, estando actualmente disponible para su consulta en la página web: https://www.inibic.es/wp-content/uploads/sites/2/2024/08/PCC-2024_2028_INIBIC.pdf Para los próximos años, se seguirá revisando y actualizando el PCC del INIBIC, como herramienta de planificación y proyección del Instituto en el ámbito científico. Al estar disponible el documento, se da por cerrada la acción.
2. ELABORACIÓN DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS CIENTÍFICAS. Se elaborará y difundirá un código de buenas prácticas científicas que oriente a los investigadores en el cumplimiento de los requisitos legales (p. ej., prevención del plagio, reconocimiento de la propiedad intelectual, seguridad laboral, etc.). Dicho código se revisará y reformulará cada dos años.	Q1,Q2 Año1 Q4 Año3 Q4 Año5	Dirección de la Fundación	Manual de buenas prácticas elaborado y difundido Nº de revisiones realizadas (al menos cada 2 años)	Finalizada	El INIBIC cuenta con una Guía de Buenas Prácticas Científicas que incluye normas, recomendaciones y compromisos destinados a favorecer la calidad y la integridad de la investigación realizada por los profesionales de la institución. Este manual recoge las principales recomendaciones y normativas en materia de I+D+i, especialmente aquellas relacionadas con la investigación con seres humanos. Esta Guía es revisada periódicamente, para incorporar acciones y recomendaciones adaptadas a la situación actual del Instituto y de su entorno. En los últimos años, se han incluido las siguientes modificaciones: • Introducción de aspectos relacionados con la entrada en vigor de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. • Incorporación de la dimensión de género en el desarrollo de la actividad científica. • Sección sobre los deberes del personal investigador. • Fomento de la publicación de resultados de investigación en medios de acceso abierto (repositorios públicos y de acceso abierto). • Compromiso de implementar herramientas para detectar el



Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
					plagio en publicaciones y trabajos (herramientas antiplagio). La Guía de Buenas Prácticas Científicas puede ser consultada en la página web del INIBIC: https://www.inibic.es/documentacion/guia-de-buenas-practicas-cientificas/ Al estar disponible el documento, se da por cerrada la acción.
3. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO. Con el fin de garantizar que los investigadores dispongan de información suficiente sobre la planificación estratégica del Instituto, y con la voluntad de avanzar en la relación con la sociedad, el Plan Estratégico será objeto de revisiones periódicas. El plan tiene como objetivo, entre otros, fomentar un mejor aprovechamiento de los espacios de trabajo para los investigadores e impulsar acciones de mentoría para grupos emergentes, así como medidas para incrementar la participación en redes de investigación. Asimismo, se llevarán a cabo revisiones y reformulaciones de carácter bienal.	Q1,Q2,Q3 Año1 Q4 Año2 Q4 Año3 Q4 Año4 Q4 Año5	Dirección de la Fundación	Plan Estratégico elaborado y difundido Nº de revisiones realizadas (al menos cada año)	En progreso	Tras la finalización del Plan Estratégico 2019-2023, el INIBIC ha diseñado y presentado su nuevo Plan Estratégico, para el periodo 2024-2028. Este Plan se estructura en los siguientes Objetivos Estratégicos: 1) Innovación y servicios de apoyo; 2) Gestión y procedimientos (en el que se incluye el impulso al Plan de Recursos Humanos); 3) Desarrollo de la investigación traslacional; 4) Internacionalización y alianzas. El Plan Estratégico se reformula cada 5 años, tras su finalización, y se han seguimientos periódicos de su actividad, para evaluar el grado de ejecución de las actividades. El Resumen Ejecutivo del Plan Estratégico vigente del INIBIC (2024-2028) está disponible en su página web: https://www.inibic.es/wp-content/uploads/sites/2/2024/07/ENG_PE-2024-2028-INIBIC-Resumen-Ejecutivo-.pdf

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
4. MEJORA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA. Se prevé una acción específica para la difusión de información y normativa relacionada con la HRS4R: contar con una estrategia de comunicación unificada y bien definida garantiza que el personal investigador esté al tanto de información y documentación relevante, como la normativa de seguridad laboral, la política de protección de datos, el procedimiento de transferencia y explotación de derechos de propiedad intelectual e industrial (PII), las normas de acceso al INIBIC, los cambios de categoría de grupo, los requisitos financieros y legales aplicables a los proyectos de investigación, la disponibilidad de un buzón de sugerencias, información sobre servicios y capacidades de innovación,	Q1,Q2,Q3, Q4 Año1 Año2 Q4 Año4	Responsable de comunicación de la Fundación	Número de acciones de comunicación interna ejecutadas. Número de trabajadores que reciben información sobre HRS4R a través de la aplicación informática. Nivel de conocimiento por parte del personal de las mejoras implantadas o difundidas (medido a través de cuestionario online distribuido a todos los trabajadores). Número de publicaciones en página web. Número de publicaciones en redes sociales. Número de acciones de RRI efectuadas.	En progreso	Por un lado, se elaboró un resumen de las distintas actividades realizadas en el marco del plan de acción del distintivo HRS4R y se difundió entre el personal de la entidad para dar a conocer los diversos avances logrados. La entidad cuenta con una empresa externa que asesora en materia de prevención de riesgos laborales; dicha empresa ha preparado diferentes fichas de puesto de trabajo que se difunden entre el personal del INIBIC. En relación con las actividades formativas sobre la protección de resultados y su comercialización, hasta la fecha se han impartido varios seminarios y se seguirán organizando en los próximos años. Se reforzará la difusión de estas actividades formativas entre el personal del instituto. Respecto a la normativa de acceso al INIBIC y al cambio de categoría interna como grupo, dicha información se envía de forma individual a las personas que la solicitan. Durante el próximo periodo, también se publicará en el sitio web. Asimismo, se difunde información sobre los requisitos económicos y legales de los distintos proyectos de investigación, de acuerdo con las directrices de las convocatorias. Existe también un apartado específico para que el personal de la entidad pueda enviar sugerencias (https://www.inibic.es/buzon-de-sugerencias/). En cuanto a la información sobre seguros de salud y accidentes en el extranjero, se informa a las personas que se desplazan al exterior conforme a lo establecido en las distintas convocatorias y proyectos. Por otro lado, se ha elaborado una política OTM-R, accesible en el sitio web tanto en español como en inglés. En el próximo periodo se explorará la implementación de un sistema de registro de la recepción y lectura de información relevante por parte del personal de la entidad, a través de la aplicación de gestión interna. También se ha elaborado una Política de Open Science, que recoge las directrices y líneas de trabajo comprometidas por el INIBIC en este ámbito. Esta política también está disponible en la web (https://www.inibic.es/documentacion/politica-de-open-science/).



Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
asesoramiento sobre seguros de salud y accidentes en el extranjero o la política OTM-R. El canal principal para conectar con la comunidad investigadora y difundir la información será una aplicación informática que funcionará como una especie de intranet para recibir actualizaciones. Se requerirá un registro previo y cada investigador del INIBIC deberá confirmar que ha leído y comprendido la información disponible, dejando constancia documental de ello. En cuanto a la comunicación externa, el sitio web del INIBIC ya ha sido traducido al inglés. Las actualizaciones posteriores se vincularán con las principales redes sociales, de modo que las noticias más relevantes se publiquen automáticamente tanto en el sitio web como en las redes sociales de forma					A nivel de comunicación general, tanto interna como externa, el INIBIC realiza una actividad muy significativa de comunicación de sus actividades y resultados, a través del apartado de Noticias de su web (https://www.inibic.es/unidad-de-cultura-cientifica-y-de-la-innovacion/noticias/). Este apartado se integra en el bloque de la UCC+i (Unidad de Cultura Científica e Innovación), reconocida a nivel estatal y dirigida a dar a conocer el Instituto tanto entre la comunidad científica como a la sociedad en general (https://www.inibic.es/unidad-de-cultura-cientifica-y-de-la-innovacion/). Por último, en las encuestas on line enviadas al personal del Instituto, se han incluido preguntas específicas sobre este plan de acción de comunicación para conocer la opinión del personal de la entidad. En los próximos años, se mantendrá esta vía de comunicación con los profesionales del Instituto. Adicionalmente, se intensificará el uso de los canales de comunicación existentes y se valorarán nuevas vías que puedan implantarse.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
simultánea. En 2021 se diseñará un plan específico de RRI (Investigación e Innovación Responsables). Tal como se explica en las secciones de seguimiento del Plan de Acción, transcurridos dos años se realizará una revisión mediante un cuestionario para evaluar el grado de conocimiento del personal del INIBIC sobre las acciones implementadas o difundidas.					
5. PLAN DE IGUALDAD. El INIBIC elaborará un Plan de Igualdad que permita la igualdad de oportunidades basada en la diversidad para los grupos subrepresentados. Se evaluará y reformulará anualmente, según proceda.	Q1,Q2 Año1 Q4 Año2 Q4 Año3 Q4 Año4 Q4 Año5	Dirección de la Fundación	Plan de igualdad elaborado y difundido. Nº de revisiones y reformulaciones realizadas (al menos cada año).	En progreso	El INIBIC tiene implementado, desde el año 2025, un Plan de Igualdad que contempla una serie de acciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de los trabajadores del Instituto, distribuidas en diversas medidas de actuación: 1) Acceso a la empresa y procesos de selección; 2) Conciliación laboral y personal; 3) Formación en igualdad; 4) Formación profesional; 5) Prevención de la salud laboral; 6) Prevención del acoso sexual y por razón de género; 7) Prevención del acoso sexual y por razón de género: ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género. Para garantizar su correcta implantación, se ha constituido una comisión de seguimiento específica, integrada por diferentes perfiles. A nivel de comunicación, se han habilitado diferentes canales internos, establecidos en el propio Plan. En formación, se consultarán los recursos disponibles para trabajar en una planificación específica de formación en igualdad. Actualmente, se han realizado algunos cursos en este ámbito. Este Plan de Igualdad da continuidad al anterior Plan de Igualdad de la institución, elaborado en el año 2019. Durante los próximos años, se

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
					llevará a cabo su seguimiento y revisión, para adaptarlo a la situación actual del Instituto en cada momento.
6. IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE ACCESO ABIERTO. Se desarrollará una política activa de acceso abierto para alinearse con las disposiciones e iniciativas promovidas por la Unión Europea y para impulsar la visibilidad y el reconocimiento del INIBIC. Se medirán anualmente indicadores específicos de acceso abierto y, cuando proceda, se podrán implementar mejoras.	Q1,Q2,Q3, Q4 Año1 Q1,Q2 Año2 Q4 Año3 Q4 Año4 Q4 Año5	Dirección de la Fundación	Política de open access elaborada Nº de revisiones realizadas (al menos cada año) Nº de artículos en open access Nº de artículos en open access respecto al total	En progreso	El INIBIC cuenta con una Política de Ciencia Abierta que recoge los principios de la institución en este ámbito y una serie de acciones a desarrollar al respecto. Asimismo, esta política incluye indicadores específicos para evaluar las distintas acciones llevadas a cabo. En este sentido, se ha realizado una revisión de la Política de Ciencia Abierta. http://www.inibic.es/wp-content/uploads/sites/2/2023/05/PoliticaOpenScience-INIBIC-2023.pdf Los principales cambios introducidos fueron los siguientes: - Se ha incluido una referencia a la nueva Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. - Se ha incorporado mayor detalle en el desarrollo de las distintas acciones previstas, proponiendo, entre otros aspectos: cursos y sesiones de formación sobre Ciencia Abierta, la elaboración de manuales para la creación de planes de gestión de datos, el trabajo para obtener la acreditación como Unidad de Cultura Científica y de la Innovación por parte de la FECYT, la continuidad en el desarrollo de convocatorias internas destinadas a financiar la publicación de artículos en medios de acceso abierto y la creación de un grupo de trabajo sobre Ciencia Abierta en el seno de la Comisión de Investigación. Durante el próximo periodo, se continuará realizando revisiones periódicas de esta política para incorporar los cambios necesarios y garantizar su correcta implementación. Cabe destacar que la Política de Ciencia Abierta también se desarrolla a través del trabajo realizado por la Unidad de Cultura Científica e



Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
					Innovación (UCC+i) del Instituto, que realiza una relevante actividad de comunicación y trabajo con la sociedad. Se puede encontrar información sobre el trabajo realizado en la página web corporativa (https://www.inibic.es/unidad-de-cultura-cientifica-y-de-la-innovacion/), donde se recogen eventos, vídeos de divulgación y otros proyectos e iniciativas relacionadas para acercar la ciencia a la sociedad.
7. PLAN DE CARRERA PROFESIONAL Y CONVENIO COLECTIVO. En coordinación con el gobierno regional y conforme a sus premisas y directrices, se realizará un esfuerzo importante para implementar un convenio colectivo que regule los derechos y deberes de todos los empleados. Se contempla incluir mejoras salariales y de carrera profesional en la medida en que lo permita la normativa del sector público.	Q1,Q2,Q3, Q4 Año1 Q1,Q2,Q3, Q4 Año2	Dirección de la Fundación	Convenio colectivo aprobado e implantado.	En progreso	La Fundación INIBIC, entidad gestora del INIBIC, tiene un convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña, el 4 de enero de 2022. Este convenio colectivo recoge, entre otros aspectos, la clasificación profesional de los trabajadores de la institución, el sistema retributivo y otros aspectos como la jornada laboral y los derechos de los trabajadores. https://bop.dicoruna.es/bopportal/publicado/2022/01/04/2021_00000_09001.html Una vez finalizada la vigencia temporal del convenio anterior, la aprobación del nuevo convenio colectivo corresponde al Gobierno Autonómico, junto a los representantes de los trabajadores, que se encuentran en proceso de negociación. Se estima la finalización de las negociaciones para finales del año 2026. El desarrollo de la carrera profesional está condicionado además por el Decreto específico de personal investigador aprobado hace aproximadamente dos años. Actualmente, no se ha concretado su ámbito de aplicación, por lo que no se tiene claro a qué profesionales aplicará. En cuanto a los plazos para las reuniones de negociación, estos están vinculados a la disponibilidad de la Consellería de Sanidad. Se les ha marcado un calendario de reuniones. A corto plazo, se irán concretando los aspectos que regula el convenio colectivo. Adicionalmente, se intentará promover la búsqueda de alternativas para el reconocimiento profesional (incluyendo a distintos perfiles profesionales), pudiendo estar vinculado al desarrollo profesional.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
8. ADOPCIÓN DE LOS PRINCIPIOS OTM-R EN EL MANUAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN. Acciones inmediatas previstas: mayor difusión de las convocatorias en diferentes idiomas, independientemente del origen de los fondos (públicos o privados); definición de los aspectos a considerar en la evaluación de los candidatos y en la retroalimentación que se les ofrece; transparencia en los criterios de evaluación y en otros aspectos relevantes, como la composición del comité de evaluación; e incorporación de evaluadores internacionales siempre que sea posible. Compromiso de revisar anualmente el grado de cumplimiento. El INIBIC trabaja en un modelo estandarizado de descripción y especificaciones del puesto en inglés para	Q1,Q2,Q3, Q4 Año1 Q1,Q2,Q3, Q4 Año2 Q4 Año3 Q4 Año4 Q4 Año5	Dirección de la Fundación	Manual OTM-R elaborado. Número de procedimientos relativos a OTM-R elaborados e implantados. Número de revisiones y reformulaciones de los mismos para asegurar su eficacia (al menos una revisión global).	En progreso	En el marco de este plan de acción, se ha trabajado en la elaboración y actualización de diversos documentos con el objetivo de mejorar el proceso de selección de personal y garantizar la aplicación de los principios OTM-R. Las acciones llevadas a cabo han sido las siguientes: • Revisión de la propia política OTM-R del INIBIC. • Disposición de instrucciones específicas para tener en cuenta las directrices OTM-R en los distintos procesos de selección. • Publicación en todas las ofertas de empleo de la resolución de personadas admitidas/excluidas, el acta de baremación y el acta de resolución final, aumentando la transparencia de los procesos de selección y proporcionando el feedback a todos los candidatos presentados. • Definición de distintos baremos existentes para la preparación y configuración de las ofertas de empleo. Se proponen una serie de cambios con el objetivo de adaptar los procesos de selección a la realidad actual de la entidad. • Elaboración de un modelo de declaraciones responsables. Como acciones a futuro, se tiene previsto llevar a cabo el procedimiento establecido agilizando los plazos en la medida de lo posible y analizar posibles sugerencias relativas a los baremos de valoración específicos de categorías concretas.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
poder publicar todas las ofertas en la plataforma Euraxess, incluyendo detalles como las perspectivas de carrera, el proceso de selección y evaluación, la transparencia, la composición de los paneles de evaluación e incluso la participación de evaluadores externos, siempre que sea factible.					
9. PLAN DE MENTORÍA. Se pondrá en marcha un Plan de Mentoría para regular y potenciar la relación entre supervisores e investigadores. Se elaborará un procedimiento de supervisión y tutoría que permita a los responsables de cada grupo mejorar sus prácticas a la hora de orientar y apoyar a los investigadores. El Director Científico velará por el cumplimiento del plan y lo revisará anualmente.	Q1,Q2,Q3, Q4 Año1 Q1,Q2,Q3, Q4 Año2 Q4 Año3 Q4 Año4 Q4 Año5	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Plan de Mentoring elaborado e implantado. Número de revisiones del plan (al menos una anual). Número de informes de tutorización realizados por los responsables de los grupos de investigación.	En progreso	Se ha trabajado en el diseño y desarrollo de un formulario de tutoría que permita documentar y registrar el proceso de tutoría llevado a cabo con el personal investigador en formación del INIBIC. Tras su concreción, se va a comenzar a implantar el procedimiento de tutorización aprobado, dirigido mayoritariamente a personal predoctoral. Se dispone de un modelo de informe, que recoge los siguientes apartados: • Descripción de los avances realizados por el personal investigador en formación durante el último año y perspectivas de progreso para el año siguiente. • Competencias que debe adquirir el personal investigador en formación y necesidades formativas al respecto. • Valoración, por parte del tutor, de los progresos realizados por el personal investigador en formación y de su nivel de desempeño profesional. Para finalizar, se estará pendiente de la puesta en marcha del Programa de Tutorización REBECA, promovido por Euraxess, para favorecer el desarrollo profesional de jóvenes investigadores. El programa facilitará un mínimo de 6 reuniones, donde mentores y mentorizados se conocerán, compartirán sus experiencias y reflexionarán sobre sus

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
					perspectivas profesionales.
10. PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS (HRS4R). Se llevará a cabo un plan de acción específico para difundir aún más las distintas acciones desarrolladas en el marco de la estrategia HRS4R.	Año 3 (Q4) Año 4 (Q3) Año 5 (Q4)	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Revisión anual del plan de acción HRS4R. Nº acciones difusión de la Estrategia HRS4R en jornadas anuales. Revisión de la Política OTM-R de forma anual.	En progreso	De forma complementaria a las acciones puestas en marcha en el contexto del Plan de Comunicación, el INIBIC ha trabajado en la realización de diversas iniciativas específicas de difusión de la Estrategia de Recursos Humanos (HRS4R). Se detallan a continuación las acciones específicas realizadas en los últimos años: • Realización de encuestas a todo el personal. • Diseño y difusión de infografías específicas, tanto de información sobre el propio Sello HRS4R como del Plan de Acción del INIBIC en este ámbito. • Realización de sesiones específicas temáticas a todo el personal. • Disponibilidad de un apartado específico en la página web (https://www.inibic.es/hrs4r/), que se puede acceder desde su dirección inicial (https://www.inibic.es/). • Como se mencionaba previamente, difusión de información del Sello HRS4R en otras comunicaciones generales del Instituto. Para los próximos años, se ha planteado la realización de nuevas acciones que impulsen la difusión y conocimiento del Sello entre los profesionales del INIBIC: • En jornadas y eventos del Instituto, como Biointegrasaúde. • Inclusión del logo HR en el material institucional. • Difusión de la infografía por canales adicionales de comunicación. • Nuevas sesiones informativas.
11. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE EQUIPAMIENTO CIENTÍFICO-TÉCNICO DE PEQUEÑO FORMATO PARA LABORATORIOS.	Año 4 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 5 (Q1, Q2, Q3,	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Plan funcional de actualización de pequeño equipamiento científico-técnico	En progreso	Se ha elaborado una encuesta sobre preferencias de adquisición de equipamiento a fin de planificar inversiones para la mejora de las instalaciones. Entre los equipos identificados se encuentran los siguientes: • Sistema automatizado de adquisición de imágenes de células

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
Se trabajará en la elaboración de un plan específico para la mejora del equipamiento científico-técnico de los laboratorios.	Q4)		elaborado. Número de equipos adquiridos.		vivas. • Digital PCR + RT. • Sistema de obtención de imágenes de células vivas en tiempo real desde el incubador. • Ultracentrífuga. • Renovación del tanque de nitrógeno. Para los próximos años, se seguirá trabajando en la definición de necesidades de equipamientos científicos, para ir manteniendo actualizados los recursos disponibles por los grupos de investigación del INIBIC, lo que permitirá trabajar en la renovación, mejora y mantenimiento protocolizado de los equipos científicos disponibles.
12. PLAN DE DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPALES DOCUMENTOS Y GUÍAS DEL INIBIC. Se trabajará para mejorar la difusión de los principales documentos estratégicos del Instituto, con el fin de aumentar su conocimiento entre el personal de la institución.	Año 3 (Q2, Q4) Año 4 (Q2, Q4) Año 5 (Q2, Q4)	Responsable de comunicación de la Fundación y Dirección de la Fundación	Nº de documentos y guías del INIBIC difundidos al personal de la entidad. Nº de jornadas realizadas para difundir los principales documentos.	Finalizada	En los últimos años, se ha trabajado en poner a disposición del personal del INIBIC los documentos corporativos que mayor impacto y relevancia tienen para el personal investigador. En este sentido, la página web juega un papel clave en esta difusión, ya que a través de ella se puede acceder a toda esta documentación. Desde la portada de la web (https://www.inibic.es/), se tiene acceso a un apartado específico, denominado “Documentación”, en el que se encuentran todos los documentos disponibles y actualizados. El INIBIC seguirá difundiendo estos documentos actualizados, pero la acción se considera finalizada.

NUEVAS ACCIONES

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
13. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA ANTIPLAGIO. Se trabajará en la incorporación de una herramienta antiplagio de forma que se promueva las buenas prácticas en investigación por parte del personal de investigación del INIBIC.	Año 4 (Q1, Q2, Q3, Q4)	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Herramienta de antiplagio implementada. Nº de actividades de formación realizadas sobre la herramienta.	Nueva	Se han valorado diferentes alternativas para la implantación de una herramienta de estas características, pero se han descartado debido a las necesidades de recursos que deben aportarse por parte del INIBIC. Se van a iniciar contactos con la Universidad de A Coruña, uno de los socios del INIBIC, para ver si se puede articular la utilización de la herramienta Turnitin, a la cual se tiene acceso a través de un acuerdo firmado por las tres Universidades de Galicia (https://www.cixug.gal/antiplxio-formulario/).
14. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN. Se llevará a cabo una consolidación de la formación específica sobre todo en materia de buenas prácticas de investigación, competencias transversales y aspectos de transferencia y traslación de resultados.	Año 4 (Q1, Q4) Año 5 (Q1, Q4)	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Plan de Formación actualizado. Nº de seminarios científicos dirigidos a R1 y R2. Nº de actividades de formación relacionadas con la transferencia y la traslación de resultados.	Nueva	El INIBIC cuenta con un Plan de Formación, donde se recoge la estrategia y planificación de la formación institucional. En este documento, se recogen los objetivos, los destinatarios, la detección de las necesidades formativas y la planificación de las actividades, entre otros aspectos. En este sentido, en los últimos años, se han realizado acciones formativas que han cubierto contenidos metodológicos, estadísticos, de escritura científica, aspectos relacionados con la ética de datos y actividades divulgativas. Posteriormente, se realizará una nueva identificación de necesidades formativas para en años sucesivos, con las cuales se podrán priorizar las principales actividades a desarrollar, tal y como se hizo en años previos.
15. ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE BIENVENIDA PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN. Se elaborará un manual de bienvenida dirigido al personal de nueva incorporación que incluya los principales aspectos a tener	Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Manual de Bienvenida elaborado y difundido.	Nueva	Se ha elaborado un documento específico para favorecer la acogida y primeros pasos de las nuevas incorporaciones en el Instituto. Este documento se organiza en los siguientes contenidos: • Descripción de la Fundación INIBIC. • Descripción del INIBIC. • Marco institucional: planes institucionales, estrategia HRS4R, otra documentación relevante, espacios de participación y divulgación científica.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
en cuenta en la gestión diaria. Se incluirán referencias a los principales documentos y planes del Instituto, así como también información relativa los servicios y plataformas científicos-técnicas.					Se han elaborado dos versiones de este documento, la dirigida al personal contratado por la Fundación y otra dirigida a todo el personal adscrito al Instituto de Investigación. En los próximos años, se seguirá trabajando para dar mayor difusión a este manual, focalizándolo en el personal de nueva incorporación, así como se revisará de forma periódica para verificar que sus contenidos se encuentran actualizados.
16. INCORPORAR NUEVOS SERVICIOS Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS. Puesta a disposición del personal del INIBIC de nuevas aplicaciones informáticas, en línea con las nuevas tendencias y capacidades disponibles, que permitan mejorar la competitividad y posicionamiento de la investigación desarrollada en el contexto del Instituto.	Año 6 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 7 (Q4) Año 8 (Q4)	Dirección de la Fundación y Dirección Científica	Número de aplicaciones requeridas. Porcentaje de aplicaciones puestas a disposición.	Nueva	Se valorará el interés de incorporar nuevas prestaciones que permitan el desarrollo de la actividad científica de los grupos del INIBIC. Se valorarán licencias de aplicaciones informáticas relacionadas, principalmente, con análisis estadísticos y ciencia de datos.
17. PLAN DE RELEVO GENERACIONAL. Favorecer el desarrollo y sostenibilidad del INIBIC en el medio y largo plazo, a través de la formación y capacitación de sus profesionales con mayor proyección y potencial de desarrollo científico.	Año 6 (Q2, Q3) Año 7 (Q2, Q3) Año 8 (Q2, Q3)	Dirección Científica	Número de profesionales identificados. Programa de relevo generacional diseñado e implantado.	Nueva	Dirigido a personal con gran proyección dentro de la organización, para dotarle de las herramientas, capacidades y oportunidades que le permitan constituirse como los futuros líderes del INIBIC a medio y largo plazo. Ejemplo: Programa de apoyo a la investigación en Formación Sanitaria Especializada; ofrecimiento de responsabilidades institucionales.



Acciones propuestas	Calendario	Unidad Responsable	Indicadores	Situación actual	Observaciones
18. ASESORAMIENTO PROFESIONAL. Ofrecer a los diferentes colectivos y categorías profesionales del INIBIC alternativas profesionales para impulsar su desarrollo en el sector de la investigación.	Año 6 (Q2) Año 7 (Q2) Año 8 (Q2)	Dirección Científica	Número de profesionales que reciben el asesoramiento profesional. Grado de satisfacción con el servicio ofrecido.	Nueva	Se definirán los contenidos del programa de asesoramiento profesional (salidas profesionales en centros de investigación, empresas, ámbito de la gestión, etc.), y se identificarán a las personas que podrán impartirlos, tanto en el ámbito interno como en el externo a la institución. Se seleccionarán aquellas personas de perfil más senior que puedan constituirse como mentores y asesores del personal incluido en el Programa de Asesoramiento Profesional. Se trabajará con ellos para ofrecerles las competencias necesarias para impartir este asesoramiento.