

IdiPAZ. Plan de Acción 2023-2026.

	Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivo(s)	Situación actual	Observaciones
<p>I. Promover entre los investigadores la difusión, cumplimiento y compromiso con la normativa y legislación relacionada con las buenas prácticas de investigación, aspectos éticos, confidencialidad, protección de datos, propiedad intelectual, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recopilar toda la normativa pertinente en el sitio web. - Difundir la información pertinente a través de los canales de comunicación interna (boletines, intranet, correos electrónicos, etc.). - Normalizar los contactos frecuentes de la AUI con los investigadores al inicio de un proyecto de investigación. 	5. Obligaciones contractuales y legales (+/-)	<p>De Q1 a Q20</p> <p>Hitos: Q1, Q5, Q9, Q13, Q17</p> <p>Indicador de medida anual</p>	<p>Asistente técnico</p> <p>Director de Recursos Humanos</p> <p>Gerente Representantes R4 y R3</p>	<p>Hito</p> <p>I.1: Actualización y recopilación de la normativa en el sitio web</p> <p>Indicador I.2: Número de divulgaciones de la normativa pertinente por canales internos</p> <p>Indicador I.3: Número de reuniones entre la AUI y los grupos de investigación</p> <p>Indicador I.4: Número de actividades de formación organizadas sobre obligaciones contractuales y legales y otros aspectos éticos y profesionales.</p>	Completado	<p>Redacción y publicación del Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas del IdiPAZ. Una encuesta mostró que el 64,5% de los investigadores conocen este manual, Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas- versión 2022 Ed 3 ENG(1).pdf (idipaz.es)</p> <p>Todos los documentos, políticas y reglamentos se actualizan en el sitio web de IdiPAZ: https://www.IdiPAZ.es/PaginaDinamica.aspx?IdPag=9&Lang=ES.</p> <p>Algunos actos de comunicación relacionados con la aplicación de HRS4R.</p> <p>I) Coloquio de Investigación e Innovación organizado por</p>

<p>– Organizar actividades de formación y actualización mediante talleres y cursos específicos sobre los aspectos mencionados.</p>					<p>la Fundación la Caixa. 20 de abril de 2022</p> <p>2). La serie de seminarios HRS4R del IdiPAZ: 4 seminarios organizados por el IdiPAZ para dar a conocer las acciones desarrolladas por el IDIPAZ en el marco del Logo Europeo para los RRHH en la Investigación (HRS4R) y ofrecer a sus investigadores un resumen de los conceptos clave de la aplicación de los criterios OTM-R en la contratación.</p> <p>3) Difusión de la IV Jornada de Doctorado 27 de octubre de 2022. Con el objetivo de visibilizar el trabajo de nuestros investigadores predoctorales y potenciar las posibilidades de relación entre investigadores clínicos y básicos, se ha organizado una nueva edición del IdiPAZ PhD day. Este evento está promovido por el Comité de Formación y el Comité Científico Interno. 4º Día del Doctorado (13/12/2022):</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>https://www.idipaz.es/ficheros/files/PROGRAMA%204%C2%AA%20JORNADA%20DE L%20PhDay_Idinf.pdf</p> <p>3er PhDay (2/12/2021): https://mailchi.mp/idipaz.es/3-jornada-phday-hoy-a-las-900-horas</p> <p>Se celebraron 222 reuniones con grupos de investigación.</p> <p>Se realizaron once actividades relacionadas con obligaciones contractuales y legales y otras cuestiones éticas y profesionales.</p>
<p>2. Aumentar la visibilidad de las actividades institucionales a través de los canales habituales de comunicación externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Actualizar con frecuencia los contenidos públicos de la web y promover el uso de otras plataformas online de divulgación científica. 	9. Compromiso público (+/-)	De Q1 a Q20 Hitos: Q1, Q5, Q9, Q13, Q17	Asistente técnico de dirección Representantes RI y R2	Hito 2.1: Actualización de las actividades institucionales en el sitio web y otras plataformas científicas.	Completado	<p>Se ha redactado y publicado un plan de comunicación https://www.idipaz.es/ficheros/files/GPCC-PNT%2009-Plan%20de%20comunicaci%C3%B3n%20IdiPAZ.pdf</p> <p>La página web de IdiPAZ publica las actividades y formaciones realizadas en el instituto. El 78,46% de los investigadores conoce esta página web.</p>
3. Difundir los resultados de la institución a la	9. Compromiso público (+/-)	De Q1 a Q20	Técnico Asistente	Indicador 3.1. Número de actividades	Completado	A lo largo de 2021-2022 se llevaron a cabo un total de

<p>sociedad en general y a los pacientes a través de actividades organizadas centradas en estos agentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la participación en actividades abiertas a la sociedad (semana de la ciencia, jornada de puertas abiertas, etc.). - Promover seminarios y talleres especializados dirigidos a la sociedad y los pacientes. 		<p>Indicador Anual</p>	<p>Dirección Representantes R1 y R2</p>	<p>de difusión organizadas para sociedad y pacientes (seminarios, puertas abiertas días, reuniones con asociaciones de pacientes, etc.)</p>		<p>13 actos de divulgación - Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia - 3 en el marco de Ciencia en la calle -8 para la Semana de la Ciencia -1 para la Noche Europea de los Investigadores</p>
<p>4. Aplicar una norma evaluación profesional para los investigadores, considerando el reconocimiento de la profesión y la actividades emergentes y de investigación clínica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considerar como aspectos valiosos no sólo los resultados científicos, sino también la cualificación, antigüedad, docencia, formación, movilidad, compromiso público, entre otros méritos. - Estudiar criterios de 	<p>11. Sistemas de evaluación (-/+) 20. 20. Antigüedad (-/+) 22. Reconocimiento de la profesión (-/+) 33. Enseñanza (-/+)</p>	<p>De Q4 a Q20 Hitos: Q4 Indicador anual</p>	<p>Técnico Asistente Dirección Director Recursos Humanos Representantes R4 y R3</p>	<p>Hito 4.1 Definición y aplicación de un estándar profesional al sistema de evaluación Indicador 4.2: Número de evaluaciones realizadas Indicador 4.3: Número de evaluaciones realizadas a grupos emergentes y clínicos.</p>	<p>En curso</p>	<p>Carrera Profesional: La carrera profesional de IdiPAZ viene definida por la Resolución de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud (SERMAS). Se publica la clasificación</p>

<p>incentivación para evaluar a los grupos emergentes y/o clínicos.</p>					<p>profesional del personal investigador de las fundaciones de investigación dependientes del SERMAS. Se encuentra en fase de aprobación un procedimiento de evaluación común para todo el personal investigador. Hasta la fecha no se ha realizado ninguna evaluación del personal. https://www.idipaz.es/ficheros/files/BOCM-20201222-14.pdf.</p> <p>Se evaluaron 49 grupos de investigación consolidados y de excelencia, y otros 7 grupos emergentes también recibieron una evaluación positiva. Además, 2 nuevos grupos fueron evaluados para convertirse en grupos emergentes.</p>
<p>5. Definir un procedimiento estándar de contratación abierto, transparente y basado en los méritos para la selección de investigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombrar un grupo de trabajo interno responsable del 	<p>14. Selección (-/+)</p> <p>15. Transparencia (-/+)</p> <p>16. Valoración de los méritos (-/+)</p> <p>20. 20. Antigüedad (-</p>	<p>De Q5 a Q20</p> <p>Hito: Q5</p> <p>Indicador Anual</p>	<p>Técnico Asistente Dirección</p> <p>Director Recursos Humanos</p> <p>Representantes R4 y R3</p>	<p>Hito 5.1: Nuevo norma publicada procedimiento de contratación y selección basada en la Política OTM-R (en inglés y español)</p> <p>Indicador</p>	<p>Completado</p> <p>Se publica el procedimiento de contratación basado en el OTM-R. El 64,52% de los investigadores está familiarizado con este procedimiento. https://www.idipaz.es/ficheros/files/eng%20OTMR%20policy%20%20VF.pdf</p>

<p>desarrollo del nuevo procedimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Publicar una versión del procedimiento en línea, tanto en español como en inglés. – Organizar una formación específica sobre las políticas de la OTM-R para el personal implicado en el proceso de contratación y selección. 	<p>/+)</p> <p>Principios de la lista de comprobación OTM-R: 1 (-/-), 2, 3, 6, 19 (-/+) y 8 (+/-)</p>			<p>5.2. Número De cursos de formación OTM-R organizados.</p>		<p>Además, se impartieron tres seminarios relacionados con las políticas de OTM-R al personal investigador de IdiPAZ:</p> <p>21 de junio: La estrategia europea de RRHH para la investigación IdiPAZ.</p> <p>25 Nov: Seminario: "Buenas prácticas de contratación en el marco del premio HRS4R".</p> <p>9 de marzo Acciones del Logotipo Europeo de Recursos Humanos (HRS4R) y su implantación en IdiPAZ.</p>
<p>6. Definir las reglas internas de una selección experta</p> <p>Asignación de comisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Incluir en el Comité una representación equilibrada de perfiles, competencias e igualdad de género. 	<p>14. Selección (-/+)</p> <p>15. Transparencia (-/+)</p> <p>Principios de la lista de comprobación OTM-R: 16, 17, 18 y 19 (-/+)</p>	<p>De Q5 a Q20</p> <p>Hito: Q5</p>	<p>Técnico Asistente Dirección</p> <p>Director Recursos Humanos</p>	<p>Hito 6.1. Normas internas para la asignación del Comité de selección.</p>	<p>Completado</p>	<p>El procedimiento de selección basado en el OTM-R, contiene una sección centrada en la definición de las normas internas para la asignación de los comités. El 60,22% de los investigadores considera que los comités de selección están equilibrados.</p> <p>https://www.idipaz.es/ficheros/files/eng%20OTMR%20policy%20%20VF.pdf</p>
<p>7. Promover la movilidad de los profesionales para mejorar su formación y sus méritos:</p>	<p>18. Reconocimiento de movilidad experiencia (-/+)</p>	<p>De Q3 a Q20</p> <p>Indicador Anual</p>	<p>Técnico Asistente Dirección</p>	<p>Indicador 7.1. Número de investigadores beneficiados por los</p>	<p>Completado</p>	<p>Sólo el 41,94% de los investigadores conocía la posible financiación de acciones de movilidad.</p>

<p>Promover estancias de investigación en otros países o regiones, valorando la movilidad a otros contextos de investigación (públicos o privados), así como los cambios de disciplina o ámbito.</p>	<p>22. Reconocimiento de la profesión (- /+)</p>		<p>Director Recursos Humanos</p> <p>Representantes R4 y R3</p>	<p>programas de movilidad.</p>		<p>Seis investigadores del IdiPAZ participaron en acciones de movilidad a países extranjeros de Europa, Asia y África para estancias de corta duración. Además, IdiPAZ recibe a 5 investigadores en el marco de diferentes proyectos internacionales.</p> <p>Durante 2022 hubo 52 rotaciones en hospitales extranjeros.</p> <p>Para fomentar la movilidad entre los investigadores de IdiPAZ se redactó y publicó un documento que recoge las actuales convocatorias de movilidad disponibles.</p>
<p>8. Definir un profesional para investigadores en todas las etapas de su carrera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuir a definir la carrera profesional de los investigadores en el marco de las políticas de la Comunidad de Madrid. - Establecer normas para el Desarrollo de los profesionales 	<p>25. Estabilidad y permanencia de empleo (-/+)</p> <p>26. Financiación y salarios (-/+)</p> <p>28. Carrera desarrollo (-/+)</p>	<p>De Q6 a Q20</p> <p>Hitos: P6 y P7</p> <p>Indicador Anual</p>	<p>Técnico Asistente Dirección</p> <p>Director Recursos Humanos</p> <p>Representantes R4 y R3</p>	<p>Hito 8.1. Convenio colectivo de los Fundamentos de Investigación biomédica Aplicación</p> <p>Hito 8.2. Directrices estándar para Desarrollo profesional y plan de carrera y acciones de difusión</p>	<p>En curso</p>	<p>Actualmente se está negociando el Convenio Colectivo de las Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunidad de Madrid, que fija las diferentes escalas salariales de los investigadores dependientes del SERMAS.</p> <p>Como se ha mencionado anteriormente, la</p>

<p>investigadores, ofreciéndoles oportunidades adicionales para desarrollar una carrera investigadora a largo plazo en la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Promover la estabilidad y permanencia de los investigadores y el reconocimiento de sus categorías profesionales asegurando una carrera profesional estable en la institución. – Difundir a través de los canales de comunicación interna las directrices de la carrera profesional entre todos los investigadores. 				<p>Indicador 8.3. Número de investigadores estabilizados.</p>		<p>clasificación profesional del personal investigador de las fundaciones de investigación dependientes del SERMAS se publica https://www.idipaz.es/ficheros/files/BOCM-20201222-14.pdf</p> <p>Un procedimiento de evaluación común para la promoción entre los puestos de investigación en vías de aprobación.</p> <p>En 2022 no se ha estabilizado a ningún investigador. Se ha publicado una convocatoria de estabilización para 27 puestos.</p> <p>Se ha publicado un manual de opciones de carrera profesional https://www.idipaz.es/ficheros/files/eng%20opciones%20carrera%20profesional_VF.pdf</p> <p>Uno de los seminarios de la serie IdiPAZ HRS4R se centró en la movilidad y la atracción de talentos</p>
<p>9. Establecer una figura de mentor que proporcione</p>	<p>28. Carrera desarrollo (- /+)</p>	<p>De Q3 a Q20</p>	<p>Técnico Asistente</p>	<p>Indicador 9.1. Número de mentores /</p>	<p>En curso</p>	<p>El 78,49% de los investigadores conoce los</p>

<p>apoyo y orientación a los investigadores en cualquier etapa de su carrera.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Motivar entre los investigadores senior un papel polifacético como supervisores, mentores y asesores de los investigadores más jóvenes. – Nombrar mentores mediante un procedimiento estándar para asesorar a los investigadores sobre su carrera profesional. 	<p>30. Acceso a asesoramiento profesional (-/+)</p>	<p>Indicador Anual</p>	<p>Dirección Representantes de R4, R3, R2 y R1</p>	<p>supervisores nombrados. Indicador 9.2. Número de actividades de tutoría realizadas</p>		<p>programas de tutoría del IdiPAZ.</p> <p>IdiPAZ lidera dos programas de mentores diferentes:</p> <p>Dos ediciones del programa Mentor para clínicos del hospital La Paz (R1-R2),. El objetivo es mejorar sus habilidades en la solicitud de proyectos de investigación. Se nombraron 22 mentores y se celebraron 83 reuniones,</p> <p>-Programa de mentoring centrado en HRS4R que se ha diseñado (publicado en la web) y se pondrá en marcha a finales de 2023.</p>
<p>10. Promover y reconocer la importancia de la coautoría entre investigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Consolidar las reuniones internas entre grupos de investigación para fomentar la colaboración y la coautoría. 	<p>32. Coautoría (-/+)</p>	<p>De Q1 a Q20 Indicador anual</p>	<p>Técnico Asistente Dirección Representantes R3 y R4</p>	<p>Indicador 10.1: Número de reuniones internas entre grupos de investigación. Indicador 10.2: Número de publicaciones con coautoría realizadas entre grupos de investigación.</p>	<p>Completado</p>	<p>El número de reuniones internas entre grupos de investigación es el siguiente: Neurociencias: 6 Cardiovascular: 3 Enfermedades infecciosas e inmunidad: 3 Patologías de los grandes sistemas: 3 Cáncer y genética molecular humana: 3 Cirugía de trasplantes y tecnologías sanitarias: 3 Maternidad, lactancia y adolescencia: 5</p>

						<p>La coautoría intra o interinstitucional de trabajos de investigación u otras publicaciones relacionadas con la investigación está normalizada en IdiPAZ. Por ejemplo, en 2021 https://idipaz.es/ficheros/files/prensa/ScientificReportIdiPAZ2021.pdf</p> <p>Publicaciones del Instituto: 267 Publicaciones propias del Instituto: 229 Publicaciones intrainstitucionales no propias: 38</p> <p>Originales intrainstitucionales: 206</p> <p>Propiedad Intra-Instituto Original :173</p> <p>Original intrainstitucional sin propietario: 33</p> <p>Artículos y reseñas indexados en el JCR intrainstituto: 194 Artículos y reseñas propios indexados en el JCR: 159 Artículos y reseñas</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>indexados Intra-Institute JCR: 35</p> <p>Datos provisionales 2022 (a la espera de la publicación del informe científico IdiPAZ 2022)</p> <p>Publicaciones del Instituto: 299</p> <p>Publicaciones propias del Instituto: 157</p> <p>Publicaciones intrainstitucionales no propias: 142</p> <p>Originales intrainstitucionales: 257</p> <p>Propiedad Intra-Instituto Original :137</p> <p>Original intrainstitucional sin propietario: 120</p> <p>Artículos y revisiones indexados en el JCR intrainstituto: 287</p> <p>Artículos y reseñas propios indexados en el JCR: 146</p> <p>Artículos y reseñas indexados en el JCR sin propietario: 141</p>
11. Aplicar una norma procedimiento de	34. Quejas/ recursos (-/+)	De Q6 a Q20	Técnico Asistente	Hito 11.1. Procedimiento estándar	Completado	En la web se publica un procedimiento normalizado

<p>tramitación de reclamaciones de los investigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Definir un procedimiento normalizado para tramitar las sugerencias. – Consolidar el uso del buzón de sugerencias para la recopilación de sugerencias de los investigadores. – Promover la participación en la encuesta anual de satisfacción para recopilar las necesidades e inquietudes de los investigadores. – Informar periódicamente sobre el buzón de sugerencias y la encuesta de satisfacción para promover su uso entre los investigadores. 	<p>Principios de la lista de comprobación OTM-R: 22 (- /+)</p>	<p>Hito: Q6</p> <p>Indicador Anual</p>	<p>Dirección</p> <p>Director Recursos Humanos</p>	<p>para la gestión de reclamaciones.</p> <p>Indicador 11.2: Número de recogida reclamaciones del buzón de sugerencias y/o la encuesta de satisfacción.</p> <p>Indicador 11.3: Número de reclamaciones resueltas</p>	<p>de reclamación. El 62,37% de los investigadores conocen el procedimiento. Adecuación de la normativa de contratación a OTM-R para IDIPAZ</p> <p>Para la tramitación de reclamaciones existe un formulario y un correo electrónico de contacto disponibles en https://www.idipaz.es/PaginaDinamica.aspx?IdPag=646&Lang=EN.</p> <p>En 2022 se recibieron seis reclamaciones. Todas ellas recibieron respuesta. Ninguna de estas reclamaciones estaba relacionada con los recursos humanos, sino que se orientaban principalmente hacia la contratación y sustitución de equipos.</p>
<p>12. Promover la participación de investigadores en los órganos de decisión, incluyéndolos en los procedimientos internos de FIBHULP IdiPAZ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Definir un sistema rotatorio de participación 	<p>35. Participación en los órganos de decisión (-/+)</p>	<p>De Q2 a Q20</p> <p>Indicador anual</p>	<p>Técnico Asistente Director</p> <p>Representantes R1, R2, R3 y R4</p>	<p>Indicador 12.1. Número de jóvenes investigadores en el Comité Científico Interno</p> <p>Indicador 12.2. Porcentaje de mujeres en el mercado interior Comité Científico.</p>	<p>Completado</p> <p>Sólo el 43,01% de los investigadores sabe que los investigadores noveles están presentes en los comités de toma de decisiones.</p> <p>Dos investigadores junior son miembros del comité de investigación de IdiPAZ.</p>

<p>de jóvenes investigadores predoctorales y postdoctorales junior) en el Científico Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comité, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. – Formalizar la asistencia de un representante del Comité Científico Interno a las reuniones del Consejo de la FIBHULP. 				<p>Indicador 12.3. Número de reuniones y asistencia de la Junta de la FIBHULP con el Comité Científico interno y la Comisión representante</p>		<p>Javier Pozo Novoa (R1) Y Karla Marina Montalban (R2)</p> <p>Estos investigadores podían hacer sugerencias, debatir iniciativas y votar la aplicación de las medidas del comité.</p> <p>El Comité de Investigación está equilibrado entre hombres y mujeres.</p>
<p>13. Ampliar la formación oferta y mejorar la desarrollo continuo de los investigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificar las necesidades de formación de los investigadores en función del desarrollo profesional. – Mejorar la formación multidisciplinar y transversal, con especial atención a la atención primaria, y las capacidades técnicas de los investigadores. 	<p>39. Acceso a formación en investigación y continua desarrollo (- /+)</p>	<p>De Q3 a Q20 Hito: Q3 Indicador anual</p>	<p>Técnico Asistente Dirección Representantes R3 y R4</p>	<p>Hito 13.1: Encuesta a los investigadores sobre necesidades de formación.</p> <p>Indicador 13.2: Número de acciones de formación organizadas.</p> <p>Indicador 13.3: Número de asistentes a cursos de formación.</p>	<p>Completado</p>	<p>El 73,91% de los investigadores conoce el programa de formación del IdiPAZ.</p> <p>Se ha puesto en marcha una encuesta para detectar las necesidades de formación del personal. https://docs.google.com/forms/d/1VFzfh4_ijWZF9riOr-_JBpbEBTAXihdeDz2_gM_T8U/viewform?edit_request_ed=true</p> <p>Además de los seminarios de investigación, en 2022 se han impartido un total de 6 cursos de formación: Revisiones sistemáticas de la</p>

						<p>literatura y metaanálisis: 12 participantes. Investigación e innovación responsables en Biomedicina: 5 asistentes. Igualdad de oportunidades hoy: 21 asistentes. Metodología en investigación: Diseño, implementación y desarrollo de estudios clínicos: 18 asistentes. Bioestadística. Programa con R": 18 asistentes Metodología de investigación en ensayos clínicos y estudios observacionales. 19 Asistentes</p>
<p>14. Formación sobre buenas prácticas en investigación y propiedad industrial a los investigadores:</p> <p>Esta acción se llevará a cabo mediante la realización de una serie de seminarios que expliquen y difundan la información del manual de buenas prácticas de investigación del IdiPAZ.</p>	<p>2. 2. Principios éticos 3. 3. Responsabilidad profesional 4. 4. Actitud profesional 7. Buenas prácticas en la investigación</p>	<p>Q12024 Q12025 Q12026</p>	<p>Comité de formación</p>	<p>Número de sesiones celebradas Número de participantes</p>	<p>NUEVO</p>	
<p>15. Conferencia anual SOBRE OPCIONES DE</p>	<p>29. Valor de la movilidad</p>	<p>Q22024 Q22025</p>	<p>Comité de formación</p>	<p>Número de sesiones celebradas</p>	<p>NUEVO</p>	

<p>MOVILIDAD PARA LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Proporcionar información sobre las posibilidades de movilidad existentes con la participación de algunos de los investigadores que han llevado a cabo acciones de movilidad en el pasado reciente.</p>		Q22026		Número de participantes		
<p>16. Sesión de bienvenida para los nuevos miembros del instituto.</p> <p>Este evento se realizará cada semestre reuniendo a todos los nuevos investigadores del IdiPAZ.</p>	TODOS	Q12024- Q32024 Q12025- Q32025 Q12026- Q32026	Recursos Humanos	Número de sesiones celebradas. Número de participantes	NUEVO	

Acciones OTM-R

La implementación de las acciones OTM-R escritas en la estrategia IdiPAZ HRS4R está procediendo de acuerdo con la planificación inicial:

- **OTM-R 1. Definir un procedimiento estándar de contratación abierto, transparente y basado en los méritos para la selección de investigadores (correspondiente a la acción 5):**

El procedimiento de contratación basado en OTM-R está publicado en la web. Además, se impartieron tres seminarios relacionados con las políticas del OTM-R al personal investigador del IdiPAZ. 21 de junio: La estrategia europea de RRHH para la investigación en IdiPAZ. 25 de noviembre: Seminario: 'Buenas prácticas en la contratación en el marco del Logo HRS4R'. 9 de marzo de 2023, Acciones del Logotipo Europeo de Recursos Humanos (HRS4R) y su implantación en IdiPAZ'.

- **OTM-R 2. Definir normas internas para la asignación de un Comité de Selección de expertos (correspondiente a la acción 6):**

El procedimiento de contratación basado en OTM-R está publicado en la web tiene una sección centrada en la definición de normas internas para la asignación de comités.

- **OTM-R 3. Aplicar un procedimiento normalizado para tratar las sugerencias de los investigadores (correspondiente a una parte de la acción 11):**

En la web se publica un procedimiento normalizado de reclamaciones. Enlace. Para la tramitación de sugerencias existe un formulario y un correo electrónico de contacto disponibles <https://www.IdiPAZ.es/PaginaDinamica.aspx?IdPag=3&Lang=ES>.

En 2022 se recibieron ocho sugerencias. Todas ellas recibieron respuesta.

- **OTM-R 4. Desarrollar un sistema de control de calidad para supervisar el proceso OTM-R:**

Se ha redactado un formulario para controlar la calidad del proceso de contratación. Y su uso se implantará en el tercer trimestre de 2023.

- **OTM-R 5. Promover un entorno de investigación internacional para atraer a investigadores del extranjero:**

IdiPAZ tiene una versión en inglés de su página web. IdiPAZ ha recibido a 5 investigadores en el marco de diferentes proyectos internacionales en 2022.

En la actualidad, no es posible contabilizar el número de candidatos extranjeros a las ofertas de empleo de IdiPAZ.

- **OTM-R 6. Promover acciones internas para proporcionar condiciones de trabajo óptimas a los investigadores, apoyando la política de la OTM-R en curso:**

Presupuesto 2023 para infraestructuras, espacios, etc.: 1.081.069,49 euros

Nuevos espacios e infraestructuras habilitados para la investigación. El hospital de Zendaal está gestionado por la fundación y se ha dedicado un espacio a la investigación en el área de atención primaria.

- **OTM-R 7. Proporcionar información completa sobre las políticas y herramientas de OTM-R en las ofertas de empleo:**

Se ha diseñado una versión revisada de la plantilla de ofertas de empleo, que está pendiente de aplicación en el segundo semestre del año. Incluirá información relativa a las políticas de OTM-R de IdiPAZ.

- **OTM-R 8. Promover el uso de los servicios prestados por EURAXESS para aumentar la visibilidad de las ofertas de empleo y la captación de talento nacional e internacional:**

Treinta y una ofertas de empleo se publicaron en EURAXSS en 2021

Cincuenta y cinco ofertas de empleo se publicaron en EURAXSS en 2022

- **OTM-R 9. Proporcionar una retroalimentación adecuada a los entrevistados:**

Actualmente no existe ningún método para contabilizar el número de entrevistas de trabajo realizadas.