

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2019ES418639

Name Organisation under review: FUNDACION PROFESOR NOVOA SANTOS

Organisation's contact details: Patricia Rey Pérez. Hospital Materno-Infantil, 1ª planta. C/ Xubias de Arriba, 84. 15006 A Coruña – España.

SUBMISSION DATE: 9 DE JULIO DE 2020

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

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

Se recogen los datos de la última memoria de actividad cerrada y aprobada (año 2018) debido a pandemia COVID.

STAFF & STUDENTS	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	*85
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	*4
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	*56
Of whom are women	*72
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	*3
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	*34
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	*45
Total number of students (if relevant)	35
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	*171
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	8.902.515,89 € (2018)
Annual organisational direct government funding (designated for research)	426.004,75 €
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	2.242.564,77 € (2018)
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	6.233.946,37 € (2018)
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
El Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña está compuesto por los grupos del Área Sanitaria y la Universidad de la ciudad, con la finalidad de crear un marco de colaboración estable, que integre la investigación básica y clínica, posibilitando una transferencia eficaz a la sociedad de los avances científicos	

obtenidos en el diagnóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades.

La estructura científica del INIBIC se desarrolla en seis grandes áreas de Investigación:

- 1) Envejecimiento, Inflamación y Medicina Regenerativa.
- 2) Enfermedades Cardiovasculares y Metabólicas.
- 3) Neurociencias, Oncología y Hematología.
- 4) Tecnologías de la salud, Informática Biomédica y Telemedicina.
- 5) Genética, Microbiología y Medicina Molecular.
- 6) Salud Poblacional y Cuidados Sanitarios.

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

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

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p>free text maximum 500 words</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - El personal investigador del INIBIC tiene libertad para plantear tanto sus propios proyectos de investigación como la selección de los procedimientos para llevarlos a cabo, siempre en el marco del Proyecto Científico Cooperativo (elaborado tras una priorización de la investigación que tiene en cuenta las necesidades de salud de la población), del plan estratégico y del presupuesto de la entidad. - Cuenta con una Comisión de Investigación, un Comité de Ética de la Investigación, Comité de Experimentación Animal y un Comité Científico Externo que examinan la actividad científica desarrollada. - Existe un plan de formación, así como un procedimiento de transferencia de resultados en el ámbito de la investigación. - El instituto cumple con los requisitos legales de protección y seguridad de datos de investigación. - El hospital realiza cursos formativos para situaciones de emergencia y relativos a seguridad laboral. - El instituto está concluyendo la implantación y difusión de un plan de igualdad. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procede mejorar la comunicación a los trabajadores de sus condiciones laborales. - La difusión del procedimiento de transferencia de resultados es mejorable. - El Plan Científico Cooperativo ha de ser actualizado para mejor orientación de los investigadores. - Para garantizar que los investigadores tienen una orientación suficiente: <ul style="list-style-type: none"> o Debe elaborarse un Manual de Buenas Prácticas Científicas. o Debe actualizarse el Plan Estratégico de la entidad. o Debe actualizarse el Plan de Formación. o Debe elaborarse una política de Open Access.

	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario impulsar la comunicación en redes sociales. - Debe incrementarse la relación con asociaciones de pacientes.
Recruitment and selection	<p>free text maximum 500 words</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - El INIBIC detalla en cada oferta de trabajo, de forma explícita, los estándares de admisión y evaluación. Dispone de un proceso de contratación de personal definido, público y accesible, basado en evaluación de requisitos imprescindibles específicos de la plaza a cubrir y los méritos de las candidaturas en las convocatorias con fondos públicos. En las convocatorias de empleo se especifica la fecha de apertura y cierre de solicitudes, la plaza ofertada, las condiciones de contratación y los requisitos imprescindibles a cumplir por los candidatos. - El instituto ha comenzado a publicar sus ofertas de empleo en Euraxess (en inglés). Se publican también en la web pública (en español). - Las ofertas de trabajo incluyen los méritos y capacidades de los perfiles profesionales que se evaluarán. Entre los méritos valorables no solo se recogen los resultados de la investigación particularizados en publicaciones científicas, sino que también se valoran las competencias y conocimientos adquiridos, acorde al puesto de trabajo al que va dirigida la oferta. - En los procesos de contratación de candidatos en el INIBIC no se realizan sesgos en lo relativo a títulos obtenidos en otros países, valorándose todos ellos en régimen de igualdad. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cabe margen de mejora a la hora de detallar la forma en la que se lleva a cabo la selección de personal. - Actualmente las ofertas de empleo no incluye aspectos relacionados con las posibilidades de carrera profesional en la institución. Los candidatos no seleccionados no reciben un informe posterior a la evaluación donde se indica la resolución y los criterios aplicados a la misma. - Actualmente no se reconoce de forma especial en todos los casos las estancias y movilidad en otros centros o los cambios de sector. - Es necesario actualizar los modelos normalizados a emplear para ofertas de empleo en inglés, incrementado la información sobre aspectos valorables, funciones a desempeñar, composición de la comisión evaluadora, elementos de carrera, etc
Working conditions	<p>free text maximum 500 words</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todos los profesionales del INIBIC que desarrollan su actividad en el ámbito científico y que se encuentran en carrera profesional reciben el reconocimiento de investigadores, independientemente de su categoría.

	<ul style="list-style-type: none"> - Los investigadores del INIBIC tienen a su disposición diferentes plataformas y servicios de apoyo a la investigación. A nivel arquitectónico, las instalaciones del INIBIC se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo del trabajo de los investigadores, incluyendo aquellos con discapacidad. - El instituto cuenta con un Plan de Tutela a Grupos Emergentes que recoge las actividades e iniciativas implantadas para apoyar el incremento de la calidad de la actividad de estos grupos. - Tanto en las ofertas de empleo como en los procesos de selección se ha seguido una filosofía de igualdad para todos los profesionales, sin discriminar a candidatos por su condición (género, raza...). Respecto al equilibrio de género, existe un balance positivo en cuanto a presencia de mujeres. Esta situación se consolidará y garantizará tras la implantación del plan de igualdad, actualmente en desarrollo. - Existen sistemas de evaluación de grupos y profesionales cuya finalidad principal es orientar y tutorizar a los candidatos en el desarrollo de su actividad. - El INIBIC valora positivamente la movilidad de los profesionales. Existe un registro específico de movilidad. Para favorecerla, cabe la posibilidad de que los investigadores gestionen on line sus proyectos de investigación. - El INIBIC ofrece asesoramiento profesional a los investigadores a través de los responsables de grupos, áreas y de la propia Dirección Científica, la Comisión de Investigación y el Comité Científico Externo. - El INIBIC lleva a cabo actividades de promoción de la innovación así como la correspondiente protección y explotación de los resultados. Se dispone de un Procedimiento de Transferencia de Resultados de Investigación, incluyendo en estos resultados los softwares, las bases de datos y las marcas. - Los principales investigadores del INIBIC tienen incluidos entre sus objetivos de evaluación periódica las tareas docentes por parte de las Universidades a las que están adscritos. - Existe un buzón de correo electrónico para formalizar por escrito quejas. Existe personal de gestión que tiene asignada la gestión del mismo. Se han analizado y dado respuesta a todas las recibidas hasta el momento. - Los investigadores están representados en los órganos y comités del INIBIC. Por una parte, la Comisión de Investigación, presenta una composición con un porcentaje mayoritario de investigadores, incluyendo investigadores en formación. Por otra parte, el Consejo Rector, máximo órgano de gobierno del instituto, también tiene representación de los investigadores. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es necesario poner a disposición de los investigadores nuevos espacios adecuados al dimensionado de los recursos humanos del Instituto y plataformas de apoyo a la investigación, así como revisar las actuales, en algunos casos obsoletas. - A nivel de conciliación y flexibilidad, se han implantado iniciativas discretas y puntuales, por lo que actualmente existe margen de mejora. - Existe margen de mejora en el ámbito de estabilización de investigadores en el sistema sanitario. - El INIBIC no tiene una normativa interna relativa a las coautorías en publicaciones. - Es necesario agilizar la respuesta a quejas y sugerencias y dar más
--	--

	<p>difusión a la existencia del buzón.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se debe mejorar las actividades de tutorización a investigadores.
<p>Training and development</p>	<p>free text maximum 500 words</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los investigadores en formación tienen una estrecha relación con sus tutores y supervisores durante todo el proceso formativo. Son evaluados y supervisados por su responsable. - Los investigadores con mayor experiencia científica lideran grupos de investigación y ocupan cargos de coordinación de las áreas científicas priorizadas en el INIBIC. - El INIBIC ha elaborado un Plan de Formación Científica, que recoge la oferta formativa a todos los niveles: grado, postgrado, formación sanitaria especializada y continuada. Se han llevado a cabo revisiones periódicas. Por tanto, la formación está orientada a todos los profesionales con independencia de su categoría. Entre las actividades formativas se recoge la formación universitaria, másteres, programas de doctorado, cursos específicos, seminarios, etc. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - La tutorización por parte de los responsables de los investigadores no está registrada y documentada. Debe elaborarse un plan de tutorización. - Existe ámbito de mejora en la difusión del Plan de Formación Científica. - Debe mejorarse la difusión de las buenas prácticas relativas a seguridad en el trabajo y protección de datos.

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

INIBIC dispone de un proceso de contratación de personal definido, público, transparente y accesible. Para cubrir plazas de investigadores financiadas ha comenzado en 2019 y continuado en 2020 su publicación en EURAXESS y en la página web de la entidad. Los investigadores son seleccionados por una Comisión de Selección que evalúa a todos los candidatos, analizando si cumplen los requisitos que se consideran imprescindibles para cada plaza concreta y los méritos de las candidaturas. Las convocatorias incluyen información sobre las funciones a desarrollar o el proyecto concreto a ejecutar, las condiciones de contratación, requisitos imprescindibles, etc. No obstante, tal como se expone a lo largo del documento, es preciso implantar una serie de mejoras para adaptar la entidad al C&C.

En esta línea, INIBIC va a mejorar sustancialmente el procedimiento de selección, adaptándolo a los requerimientos establecidos por el C&C y la política OTM-R mediante las siguientes acciones:

- ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL INIBIC. Con el fin de garantizar que los investigadores cuentan con información suficiente sobre la orientación estratégica de la entidad e incrementar la relación con la sociedad. Incluirá aspectos de ampliación de espacios de trabajo de los investigadores y acciones de tutela para grupos emergentes, así como medidas para incrementar la participación en redes de investigación.
- MEJORA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA. Se incrementará la difusión de información y normativa relacionada con el HRS4R: Normativa sobre seguridad en el trabajo, protección de datos, protección de resultados y normativa para su puesta en mercado, normativa para acceso al INIBIC y de cambio de categoría interna como grupo de investigación, requisitos económicos y legales aplicables a los proyectos de investigación, buzón de sugerencias del INIBIC, información sobre los servicios de innovación a disposición de los trabajadores de INIBIC, información sobre seguros de salud y accidentes en el extranjero, política OTM-R.
- PLAN DE IGUALDAD. Se elaborará un plan de igualdad que garantice la presencia en INIBIC de grupos subrepresentados y la existencia de otros procedimientos relacionados.
- IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA ACTIVA DE OPEN ACCESS. Para alineación con las disposiciones e iniciativas promovidas por la Unión Europea y favorecer la visibilidad del INIBIC. En paralelo se implantarán mejoras para la difusión de noticias científicas del INIBIC en redes sociales bajo las directrices del Gobierno Regional.
- CARRERA PROFESIONAL Y CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES. Siempre en coordinación con el gobierno regional y bajo sus directrices, se trabajará en la implantación de un convenio colectivo que regule los derechos y deberes de todo el personal del INIBIC e incluya, en la medida de lo posible en el sector público, elementos salariales y de carrera profesional.
- ADAPTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS OTM-R. ELABORACIÓN DE UN MANUAL OTM-R. Mayor difusión de convocatorias en diversos idiomas con independencia del origen público o privado de los fondos, diseño de un modelo normalizado de oferta para publicación en Euraxess que incluya cuando sea posible las posibilidades de promoción; definición de aspectos a tener en cuenta en la valoración de candidatos y transparencia de dichos criterios y de otros aspectos relevantes como la composición del grupo evaluador; incorporación de evaluadores internacionales cuando sea posible.
- PLAN DE MENTORING. Se elaborará un plan de mentoring para mejorar la tutorización y el desarrollo profesional de los investigadores. Se procederá a la periodicidad y contenido de la acción de tutorización y se difundirá el procedimiento a los responsables de los grupos de investigación.

Cuando se elabore, se publicará la política OTM-R en español e inglés.

Se desarrollará un sistema de control de calidad para OTM-R, mediante auditorías anuales del procedimiento de selección y contratación, evaluación de la implantación del C&C y política OTM-R.

A continuación, se muestra la relación de acciones propuestas en el plan de acción que demuestran la implementación de la política OTM-R de INIBIC:

1. OTM-R (1,2): Acción 4: Mejora de la Comunicación Interna; Acción 5: Plan de Igualdad.
2. OTM-R (5): Acción 7: Carrera Profesional y Convenio Colectivo de los Trabajadores.
3. OTM-R (6, 7) Acción 1: Actualización del proyecto científico cooperativo.
4. OTM-R (9) Acción 2: Elaboración de un Manual de Buenas Prácticas Científicas; Acción 3: Actualización y revisión del Plan Estratégico del INIBIC.
5. OTM-R (2, 8, 16, 17, 18) Acción 5: Plan de Igualdad.
6. OTM-R: (1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23). Acción 8: Adaptación de los procedimientos de contratación a los principios OTM-R. elaboración de un manual OTM-R.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: <http://www.inibic.es/es/hrs4r/>

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

(free text, 1000 words maximum)

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de INIBIC está promovida por la Fundación Profesor Novoa Santos, entidad gestora del Instituto de investigación, que ha involucrado en la misma a una Comisión que ha participado en todo el proceso de análisis y definición de acciones y estará presente en el seguimiento del plan. Dicha Comisión cuenta con representantes del área de gestión (como criterio se siguió incluir en la Comisión a aquellos con competencias en el ámbito de RRHH para facilitar el cumplimiento del plan de acción), e investigadores (incluyendo en este caso a miembros del Comité de Empresa, entidad que agrupa a los representantes de los trabajadores para la defensa de sus derechos, elegidos por ellos mismos, añadiendo posteriormente más investigadores hasta completar la representación de los diferentes niveles aplicando criterios de igualdad de género).

Algunos miembros de la Comisión ocupan por tanto cargos de responsabilidad que les faculta para llevar a cabo el plan de acción y la supervisión del mismo. En este sentido, cada seis meses la Dirección de la Fundación Profesor Novoa Santos supervisará el nivel de implementación de la estrategia y elaborará un breve informe en relación al mismo. Con carácter anual, reunirá a la Comisión de Seguimiento mencionada, exponiendo los informes semestrales e indicando las posibles desviaciones, reformulaciones y próximos pasos.

En consecuencia, la Comisión se reunirá de manera ordinaria una vez al año, en el mes de noviembre, y de manera extraordinaria si se requiere por la Dirección de la Fundación.

La Dirección de la Fundación, o la persona que ésta designe, centralizará las sugerencias y no conformidades de los integrantes de la Comisión, así como todas aquellas desviaciones detectadas, proponiendo acciones de mejora específicas.

Con carácter anual, tras la reunión de la Comisión, se remitirá a la totalidad de los trabajadores del instituto un e-mail indicando los avances obtenidos en la implantación de la Estrategia en relación con el gap análisis realizado.

A los dos años desde el inicio del Plan de Acción, se elaborará un cuestionario similar al empleado en la fase de análisis gap que se hará llegar al personal de la entidad para valorar el conocimiento en relación a la implantación de mejoras y avances conseguidos, elaborándose un informe de resultados y las nuevas acciones a llevar a cabo, si proceden, así como las variaciones en la programación original cuando sean necesarias.

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

Checklist	*Detailed description and duly justification
<p>How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?</p>	<p>free text 500 words maximum</p> <p>La monitorización de las acciones propuestas en el plan de acción se realizará con carácter semestral por parte de la Dirección de la Fundación y anualmente por la Comisión de seguimiento, previos informes de la Dirección de la Fundación, que evaluará el desarrollo de la Estrategia.</p> <p>Como se ha indicado, el grupo de seguimiento se reunirá de manera ordinaria una vez al año para el seguimiento de la implantación, y de manera extraordinaria si se requiere por la Dirección de la Fundación, para evaluar el cumplimiento del calendario de actuaciones definido, introduciendo las mejoras y reformulaciones que sean precisas para dar cumplimiento a los principios HRS4R y OTM-R cuando se produzcan desviaciones.</p> <p>A los dos años desde el inicio del Plan de Acción, se elaborará un cuestionario similar al empleado en la fase de análisis gap que se hará llegar al personal de la entidad para valorar el conocimiento en relación a la implantación de mejoras y avances conseguidos, elaborándose un informe de resultados y las nuevas acciones a llevar a cabo, si proceden, así como las variaciones en la programación original cuando sean necesarias.</p>
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>free text 500 words maximum</p> <p>El INIBIC ha elaborado el plan de acción contando con la participación de la totalidad de los investigadores de la entidad, que han manifestado su opinión a través de un cuestionario ad-hoc y han contado con representantes en el grupo de</p>

	<p>trabajo y en el grupo de seguimiento responsable de la implementación. En la Comisión hay representantes del Comité de Empresa, representantes elegidos por los trabajadores para defensa de sus derechos.</p> <p>La entidad ha desarrollado y aprobado un plan de igualdad en el marco de la estrategia de recursos humanos apoyándose igualmente en representantes de todos los estamentos científicos.</p> <p>Tal como se ha mencionado, se han establecido informes semestrales de la Dirección de la Fundación y reuniones anuales del grupo de seguimiento y recoger la opinión de la totalidad de trabajadores de la entidad transcurridos dos años de implantación del plan de acción.</p> <p>Por otro lado, el propio plan de acción involucra directamente al colectivo de investigadores de la entidad en varias de sus acciones (actualización del Plan de Formación y Plan Científico Colaborativo teniendo en cuenta las necesidades expresadas por los investigadores, despliegue del plan de tutorización, etc).</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>free text 500 words maximum</p> <p>Las acciones que se desarrollen según lo establecido en el calendario de actividades serán presentadas al Patronato de la Fundación Profesor Novoa Santos, entidad gestora del INIBIC, órgano que integra a representantes de todas las entidades de conforman el Instituto.</p> <p>El INIBIC está acreditado como Instituto de Investigación Sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII, principal agencia financiera de investigación en salud en España), que exige para el mantenimiento de dicha acreditación contar con la HRS4R. En consecuencia, la HRS4R será necesariamente la política general en el ámbito de recursos humanos en INIBIC.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>free text 500 words maximum</p> <p>La Dirección de la Fundación Profesor Novoa Santos, entidad gestora del INIBIC, está directamente involucrada en la implantación de la Estrategia, junto con una Comisión de seguimiento específico con representantes de los trabajadores del ámbito científico y de gestión. Se han establecido reuniones periódicas de seguimiento y</p>

	<p>la realización de un cuestionario a los trabajadores a los dos años de implantación del plan de acción para valorar su aceptación y el nivel de implantación y difusión de las mejoras.</p> <p>Por otro lado, tal como se ha expuesto en el apartado anterior, el INIBIC ha de implantar la estrategia HRS4R para mantener su acreditación como Instituto de Investigación Sanitaria por parte del ISCIII.</p> <p>En este sentido, se presentarán al Patronato de la Fundación Profesor Novoa Santos, entidad gestora del INIBIC, las diferentes acciones que se vayan ejecutando para el cumplimiento del plan de acción.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>free text 500 words maximum</p> <p>El plan de acción incluye las acciones a llevar a cabo y un calendario detallado para la ejecución de las mismas. El grupo de seguimiento se reunirá al menos una vez al año para cumplir con los objetivos marcados en el calendario propuesto. Con carácter anual, se remitirá a la totalidad de los trabajadores del instituto un e-mail indicando los avances obtenidos en la implantación de la Estrategia en relación con el gap análisis realizado. A los dos años del inicio del plan de acción se recabará de nuevo la opinión de la totalidad de los trabajadores en lo relativo al nivel de conocimiento de las mejoras implantadas para el cumplimiento de los principios HRS4R y OTM-R.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>free text 500 words maximum</p> <p>Además de la evaluación semestral por parte de la Dirección de la Fundación y de la elaboración de un informe anual tras reunirse la Comisión de Seguimiento, está previsto una revisión de la estrategia a los dos años del inicio del plan de acción contando de nuevo con la opinión de la totalidad de los trabajadores, lo que garantiza contar con la visión de los alcances reales obtenidos.</p> <p>El Patronato de la Fundación Profesor Novoa Santos, entidad gestora del INIBIC, será informado periódicamente sobre los avances obtenidos.</p>

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

(free text, 1000 words maximum)

El INIBIC tiene como objetivo genérico crear un marco de colaboración estable, que integre la investigación básica y clínica desarrollada, posibilitando una transferencia a la sociedad más eficaz de los avances científicos obtenidos en el diagnóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades.

A nivel estratégico cabe indicar la misión y visión de la entidad:

MISIÓN

“Generar conocimiento científico innovador, de calidad y de impacto internacional con el objetivo de trasladar los resultados obtenidos a la práctica clínica y al sector productivo, repercutiendo en la mejora de la calidad de vida de los pacientes, en una mayor eficacia de la asistencia y en el progreso económico y social de su entorno”.

VISIÓN

“Posicionarse como un **centro interdisciplinar de referencia y prestigio internacional** que, a través de la cooperación entre todos sus agentes, se oriente a la investigación como producto, permitiendo la generación de resultados innovadores con el fin de mejorar la asistencia clínica y, en consecuencia, el nivel de salud y la calidad de vida de su población”.

Entre sus **VALORES** figuran algunos especialmente relacionados con la HRS4R:

- **Excelencia.** Orientación hacia el desarrollo de actividades de una elevada calidad, en un proceso de mejora continua.
- **Traslación del conocimiento.** Todos los resultados de la I+D+I obtenidos persiguen el fin último de poder aplicarse y trasladarse a la práctica clínica, mejorando la calidad de vida de su población de referencia.
- **Internacionalización.** Uno de los principales objetivos del Instituto es posicionarse como referente a nivel internacional, estrechando colaboraciones con los principales agentes internacionales en el ámbito de la I+D+i y participando en las diferentes iniciativas a este nivel.
- **Capacidad formativa.** Junto con la investigación y la asistencia, la formación es uno de los tres pilares básicos sobre los que se basa toda la actividad del INIBIC.

La HRS4R pretende ser una herramienta para la implementación de las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, listadas en “La Carta Europea del Investigador” y el “Código de Conducta para la Contratación de Investigadores” (C&C).

INIBIC, en línea con su estrategia y visión como Instituto de Investigación Sanitaria, ha suscrito en 2019 los principios relacionados en el C&C, comprometiéndose así a alinear sus políticas y prácticas en materia de Recursos Humanos con las recomendaciones expresadas en ambos documentos.