

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

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

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 10 JULY 2019

GAP ANALYSIS

The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation's GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter's implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation.

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers: GAP analysis overview

<p>Status: to what extent does this organisation meet the following principles?</p>	<p>Implementation: ++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented</p>	<p>In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual "gap" between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation</p>	<p>Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:</p>
---	--	---	---

Ethical and Professional Aspects

<p>1. Research freedom</p>	<p>+/-</p>	<p>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, del plan estratégico y del presupuesto de la entidad. Existe aprobación previa por parte de La Comisión de Investigación, que verifica que la actividad se encuentra alineada con los objetivos del Instituto y que cumple con la legislación vigente. Cuando es necesario, las propuestas de investigación se valoran por el Comité de Ética de la Investigación (en caso de investigación en humanos) o al Comité de Experimentación Animal (en caso de investigación con animales). Existe además un Comité Científico Externo que examina la actividad científica desarrollada.</p>	<p>Para llevar a cabo una mejor planificación de sus proyectos se llevará a cabo una actualización del Proyecto Científico Cooperativo del Instituto. Se procederá a la supervisión por parte de la Comisión de Investigación del cumplimiento de los proyectos con los requisitos legales y su alineación con los objetivos del INIBIC. Se elaborará un Manual de Buenas Prácticas Científicas que recogerá las directrices para realizar una investigación ética y responsable.</p>
----------------------------	------------	---	---

2. Ethical principles	+/-	<p>En Investigación en humanos, el cumplimiento de los principios éticos es supervisado a nivel regional por la Red Gallega de Comités de Ética de Investigación (CEI), compuesta por un CEIm autonómico y tres CEIs territoriales. Existe además un Consejo de Bioética.</p> <p>El INIBIC lleva a cabo labores de asesoramiento sobre la tramitación de los Proyectos. Complementariamente la Unidad de apoyo a la investigación realiza la tramitación con el CEI y gestionan las autorizaciones del centro, informando a los investigadores sobre la evolución del proceso.</p> <p>Existe también un Comité de Experimentación Animal cuyo responsable asesora en el diseño de proyectos.</p>	<p>Se revisarán los procesos internos con la Red Gallega de Comités de Ética de Investigación (CEI) para evitar duplicidades.</p>
3. Professional responsibility	+/-	<p>El INIBIC cuenta con unas áreas de investigación priorizadas para cuya definición han sido tenidas en cuenta las necesidades de salud de la población de referencia, garantizando que la investigación realizada es de interés y relevante para la sociedad. En base a dicha priorización, los grupos de investigación del INIBIC han elaborado un Proyecto Científico Cooperativo para potenciar el desarrollo de proyectos transversales.</p> <p>Los aspectos éticos relacionados con la investigación se supervisan por el Comité competente de la Red Gallega de Comités de Ética de Investigación (CEI).</p>	<p>Se actualizará el Proyecto Científico Cooperativo del instituto.</p> <p>Se elaborará un Manual de Buenas Prácticas Científicas que recogerá aspectos éticos relacionados con la investigación (plagio, reconocimiento a la propiedad intelectual, etc.).</p> <p>Se planificará la implantación de herramientas o mecanismos anti-plagio.</p>

4. Professional attitude	+/-	<p>El INIBIC cuenta con un Plan Estratégico que recoge las actividades a desarrollar en el corto y medio plazo. Además, dispone de un Proyecto Científico Cooperativo que describe las líneas de investigación a desplegar en los próximos años. Ambos documentos son difundidos, aunque con cierto margen de mejora.</p> <p>Antes de iniciar un proyecto de investigación, éste es revisado por la Comisión de Investigación, por el Comité Ético o el Comité de Experimentación Animal, según proceda.</p> <p>Respecto al seguimiento de los proyectos de investigación, el INIBIC dispone de una herramienta (FIGAL) para garantizar la correcta ejecución económica que evita desviaciones y facilita además la justificación de los mismos ante agencias financiadoras. Cualquier gasto con cargo a una subvención precisa de una orden de pedido previa que ha de ser aprobada por la entidad gestora del INIBIC. Existen procedimientos conocidos por los investigadores relativos a dicha aprobación.</p> <p>Adicionalmente, se elaboran memorias parciales y finales de los proyectos desarrollados para evitar desviaciones y justificar modificaciones en el alcance.</p> <p>El Instituto realiza continuamente búsquedas de convocatorias de financiación competitiva que se difunden a los IPs por correo electrónico y con la organización de talleres de presentación cuando procede.</p>	<p>Se va a actualizar el Plan Estratégico y el Proyecto Científico Cooperativo, procediendo a continuación a una adecuada difusión de los mismos a todo el personal del INIBIC.</p>
5. Contractual and legal obligations	+/-	<p>Las obligaciones contractuales y legales de los trabajadores son las reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tal como se indica en el</p>	<p>Se mejorará la difusión de las condiciones laborales, plan de formación y procedimiento de transferencia de resultados.</p>

		<p>propio contrato laboral, que es entregado a cada profesional en el momento de su incorporación a la entidad. No obstante procede mejorar la comunicación a los trabajadores de sus condiciones laborales.</p> <p>El INIBIC cuenta con un plan de formación. Se debe garantizar que la oferta formativa es difundida a todos los profesionales.</p> <p>En el ámbito de la innovación y la transferencia de resultados, el INIBIC cuenta con un procedimiento de transferencia de los resultados, aunque la difusión que se ha realizado a día de hoy es mejorable.</p>	<p>Por otra parte, se participará en la negociación de un convenio colectivo para los profesionales de la Fundación Profesor Novoa Santos.</p>
6. Accountability	+/-	<p>El Instituto cuenta con una herramienta informática ya mencionada (FIGAL) para garantizar la correcta ejecución de partidas presupuestarias de los proyectos, remitiéndose en plazo las memorias de ejecución a las correspondientes agencias financiadoras. Cualquier gasto con cargo a una subvención precisa de una orden de pedido previa que ha de ser aprobada por la entidad gestora del INIBIC. Existen procedimientos conocidos por los investigadores relativos a dicha aprobación.</p> <p>La entidad gestora del Instituto está sometida a una auditoría económica externa anual, que es presentada al Consejo Rector del instituto y aprobada por el patronato de la Fundación.</p> <p>El instituto asesora internamente a los investigadores para asegurar que los proyectos se ajustan a la normativa de gestión económica, si bien se reforzará la difusión de esta normativa para asegurar que es conocida por todos los investigadores.</p>	<p>Se elaborará un Manual de Buenas Prácticas Científicas que recojan las normas éticas y de responsabilidad en la realización de proyectos.</p> <p>Se mejorará la comunicación y divulgación de normativa económica aplicable a los proyectos de investigación, así como de la forma de utilización de la herramienta para seguimiento de proyectos FIGAL. Se revisará dicha herramienta por si procediera introducir nuevas funcionalidades.</p>

7. Good practice in research	+/-	<p>El INIBIC cumple con los aspectos relacionados con la protección y seguridad de los datos de investigación, recogidos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).</p> <p>Hay un plan de bioseguridad del Instituto, otro del biobanco y se aplican las pautas del Hospital en esta materia en cuanto a trabajo en laboratorios.</p> <p>El hospital realiza igualmente cursos formativos en materia de prevención de incendios y otros temas relativos a seguridad.</p> <p>A nivel de salud, existe un servicio de vigilancia de la salud proporcionado por el INIBIC a sus trabajadores, realizándose reconocimientos médicos periódicos.</p> <p>En cuanto a riesgos informáticos, los investigadores trabajan en la red interna del hospital y están sometidos a las políticas de seguridad informática del Servicio de Salud Regional (nivel de seguridad 5, en proceso de adaptación a normativa europea). Se realizan copias de seguridad diarias.</p>	<p>Se detecta la necesidad de difundir unas normas básicas sobre buenas prácticas en relación a riesgos, seguridad técnica, etc., especialmente referidas al trabajo en laboratorios.</p> <p>Se valorará la realización de cursos de formación específicos sobre trabajo en condiciones seguras en laboratorio y protección de datos.</p>
8. Dissemination, exploitation of results	+/-	<p>El INIBIC es proactivo en la difusión y la transferencia de los resultados de la investigación de sus profesionales.</p> <p>En el ámbito específico de la transferencia, el instituto se centra en la difusión de oportunidades de financiación, las visitas a los Servicios y profesionales y las reuniones con grupos para asesorías concretas.</p> <p>El INIBIC difunde finalmente su actividad en las correspondientes memorias anuales y actividades específicas de difusión (jornadas,</p>	<p>Se procederá a desarrollar una política de Open Access para alineación con las disposiciones e iniciativas promovidas por la Unión Europea.</p> <p>Se debe impulsar la comunicación a través de redes sociales (previa regulación por parte del gobierno regional).</p> <p>Se debe mejorar la difusión de los servicios ofrecidos por el instituto en lo relativo a protección y puesta en el mercado de resultados de investigación.</p>

		<p>etc.), aunque debe evaluar periódicamente los niveles de satisfacción en este sentido.</p> <p>El Instituto participa en eventos de referencia (REDTRANSFER, ITEMAS, Biospain, clusters, etc.) para activar contactos que puedan dar lugar a procesos de transferencia o colaboraciones con empresas.</p>	
9. Public engagement	+/-	<p>El INIBIC, como institución centrada en la investigación en salud, tiene entre sus objetivos el compromiso, no solo con los pacientes, sino con la sociedad en general. Fruto de ello, ha realizado diferentes actividades que permiten acercar la actividad científica y los resultados obtenidos por sus profesionales a la población. Algunos ejemplos han sido las visitas organizadas a colegios, las comunicaciones a prensa general no especializada, talleres con pacientes, programa con profesores de Biología, etc. No obstante, se debe planificar y mejorar el trabajo realizado con la sociedad.</p>	<p>Ampliar la relación con las asociaciones de pacientes para diseño y planificación de la investigación (actualmente la relación es adecuada en lo relativo a aspectos asistenciales).</p>
10. Non discrimination	+/-	<p>Actualmente, el INIBIC cumple con los criterios de no discriminación a todos los niveles, aplicando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.</p> <p>A día de hoy no dispone de un reglamento o normativa que regule este extremo (se incluye como acción).</p>	<p>El INIBIC se encuentra elaborando su Plan de Igualdad que le permitirá disponer de una normativa que garantice entre otras cosas la no discriminación.</p>
11. Evaluation/ appraisal systems	+/-	<p>El instituto lleva a cabo la evaluación de sus profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A través del Comité Científico Externo se 	<p>Mejorar la difusión de los criterios de acceso al INIBIC y de los aplicables para cambio de categoría dentro del instituto.</p>

		<p>realiza una evaluación de todos los grupos. Esta evaluación es bienal o cuando el grupo opta a cambiar de categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cuanto a investigadores, los coordinadores son evaluados por parte del Comité cada dos años. - Anualmente el Comité Científico Externo realiza una evaluación científica y económica global del Instituto. <p>Los criterios de evaluación para estos tres ámbitos (grupos, coordinadores e Instituto) se fijan internamente siguiendo los indicadores definidos por la entidad acreditadora de institutos a nivel nacional -ISCIII-.</p>	
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	-/+	<p>El INIBIC detalla en cada oferta de trabajo, de forma explícita, los estándares de admisión y evaluación, aunque cabe margen de mejora a la hora de detallar la forma en la que se lleva a cabo la selección.</p> <p>Actualmente, las ofertas de empleo no se publican en Euraxess.</p>	<p>Se desarrollará un modelo normalizado de oferta de empleo en inglés para poder publicar las ofertas de forma progresiva en la plataforma Euraxess. En este modelo se incluirá un mayor detalle sobre los aspectos concretos que se evaluarán en cada una de las ofertas (estancias en entidades privadas, centros internacionales, etc.).</p>
13. Recruitment (Code)	+/-	<p>El Instituto 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</p>	<p>Se desarrollará un modelo normalizado de oferta de empleo en inglés para poder publicar las ofertas de forma progresiva en la plataforma Euraxess. En este modelo se incluirá un mayor detalle sobre los aspectos concretos que se evaluarán en cada una de las ofertas (estancias en entidades privadas, centros internacionales, etc.).</p> <p>Se incluirá en la medida de lo posible el sistema de</p>

		<p>ofertada, las condiciones de contratación y los requisitos imprescindibles a cumplir. Las ofertas de trabajo publicadas por el INIBIC se ajustan en gran medida a los requerimientos solicitados en el presente principio, aunque no se realizan en inglés y no se publican en la plataforma Euraxess. No se recogen aspectos concretos de evaluación ni las posibilidades de desarrollo profesional de una forma explícita.</p>	<p>valoración y puntuación de méritos, funciones que se desempeñarán en el puesto y composición del tribunal evaluador y, cuando aplique, los elementos de carrera profesional aplicables para informar a todos los candidatos de sus posibilidades de desarrollo a futuro.</p>
14. Selection (Code)	-/+	<p>En la actualidad es principalmente el investigador responsable de cada proyecto el que lleva a cabo el proceso de selección de candidatos.</p>	<p>Se implantará sucesivamente un proceso de selección a través de convocatoria abierta para todos los casos, con independencia del origen de los fondos (públicos y privados), constituyendo una comisión con composición adecuada para evaluar a todos los candidatos.</p> <p>Cuando sea posible, se incorporarán evaluadores externos e internacionales.</p> <p>Se elaborarán una serie de recomendaciones para la comisión y el investigador principal, con el fin de que en las entrevistas a candidatos valoren especialmente criterios cualitativos (docencia, supervisión de personal, gestión de I+D+i, divulgación...).</p>
15. Transparency (Code)	+/-	<p>Todas las ofertas de empleo del INIBIC incluyen el número de vacantes existentes, los perfiles que se desean incorporar y los criterios de evaluación de los candidatos que se aplicarán.</p> <p>Actualmente no se recogen 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.</p>	<p>Se incluirán en las ofertas de empleo las posibilidades de desarrollo de carrera profesional cuando sea posible.</p> <p>Se implantará un procedimiento mediante el cual los candidatos no seleccionados recibirán un informe que recoja la resolución de la convocatoria de empleo y los criterios aplicados a la misma.</p>

16. Judging merit (Code)	+/-	<p>Las ofertas de trabajo publicadas por el INIBIC 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.</p> <p>Posteriormente, tras su incorporación, los profesionales más experimentados deben superar evaluaciones en las que se miden sus méritos científicos, tanto a nivel bibliográfico como de docencia, divulgación, transferencia de resultados, etc.</p>	Se trabajará en la normalización y estandarización de los criterios valorables, independientemente del perfil y experiencia requerida en cada oferta de trabajo, para procurar que la valoración de los candidatos se centre en su trayectoria global como investigadores.
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	En las ofertas de empleo publicadas por el INIBIC se recogen los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos, así como los méritos que serán valorados para llevar a cabo la selección. No se penalizan las variaciones en la cronología del CV.	Se trabajará en la normalización y estandarización de los criterios valorables, independientemente del perfil y experiencia requerida en cada oferta de trabajo, para procurar que la valoración de los candidatos se centre en su trayectoria global como investigadores.
18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	En las ofertas de empleo publicadas por el INIBIC se recogen los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos, así como los méritos que serán valorados para llevar a cabo la selección. Actualmente no se reconoce de forma especial en todos los casos las estancias y movilidad en otros centros o los cambios de sector.	Se trabajará en la normalización y estandarización de los criterios valorables, independientemente del perfil y experiencia requerida en cada oferta de trabajo, para procurar que la valoración de los candidatos se centre en su trayectoria global como investigadores. En especial, se recogerán entre los requisitos valorables en todos los casos las estancias en otros centros o los cambios de sector, como indicador enriquecedor de la experiencia del investigador.
19. Recognition of qualifications (Code)	+/-	En los procesos de contratación de candidatos en el INIBIC no se realizan sesgos en lo relativo a títulos obtenidos en otros países,	Se trabajará en la normalización y estandarización de los criterios valorables, independientemente del perfil y experiencia requerida en cada oferta de

		valorándose todos ellos en régimen de igualdad.	trabajo, para procurar que la valoración de los candidatos se centre en su trayectoria global como investigadores. Se incluirá expresamente el reconocimiento de títulos extranjeros.
20. Seniority (Code)	+/-	Las convocatorias ofertadas por el INIBIC no fijan límites a los plazos de obtención de las titulaciones requeridas para optar a los diferentes puestos de trabajo. Únicamente se aplican estos requerimientos cuando son exigidos por las agencias financiadoras a las que se van a presentar los candidatos seleccionados.	Se trabajará en la normalización y estandarización de los criterios valorables, independientemente del perfil y experiencia requerida en cada oferta de trabajo, para procurar que la valoración de los candidatos se centre en su trayectoria global como investigadores. Se excluirá expresamente la posibilidad de exigir fechas concretas de obtención de titulaciones (siempre que no obliguen a ello los financiadores) y se exigirán titulaciones en campos de conocimiento genéricos, sin restringir los puestos a titulaciones concretas salvo cuando quede debidamente justificado.
21. Postdoctoral appointments (Code)	+/-	Las ofertas de empleo para los contratos postdoctorales del INIBIC recogen la duración y características de los contratos, así como los requisitos mínimos y valorables para acceder a ellos. No se recogen en todos los casos las tareas a desempeñar durante su duración.	Se trabajará en la normalización y estandarización de los criterios valorables independientemente del perfil y experiencia requerida en cada oferta de trabajo. En el caso de los postdoctorales, se valorará la experiencia previa adquirida por el candidato tras la obtención de su doctorado y se incluirán las tareas a desarrollar durante el contrato y las posibilidades de promoción y desarrollo cuando sea posible.
Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	+/+	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.	
23. Research environment	+/-	Los investigadores del INIBIC tienen a su	Se debe elaborar un plan de incremento de

		<p>disposición diferentes plataformas y servicios de apoyo a la investigación, así como espacios para impulsar el desarrollo de sus actividades. No obstante, es necesario poner a su disposición 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.</p> <p>El Instituto se organiza en áreas y grupos de investigación en los que se ubican todos los profesionales. Para impulsar el desarrollo de los grupos con menor recorrido y favorecer su motivación, el INIBIC ha elaborado 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, que debe difundir correctamente entre sus destinatarios.</p> <p>Finalmente, el INIBIC es proactivo en la búsqueda y consolidación de alianzas y participación en redes de investigación.</p>	<p>espacios y revisión de plataformas de investigación, para garantizar su continua actualización.</p> <p>Se revisará el Plan de Tutela a Grupos Emergentes.</p> <p>Se implantarán acciones para incrementar la participación en redes de investigación.</p> <p>Se trabajará en la mejora de la difusión de la información a todos los profesionales.</p>
24. Working conditions	-/+	<p>A nivel arquitectónico, las instalaciones del INIBIC se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo del trabajo de los investigadores, incluyendo aquellos con discapacidad. No obstante, es crítico llevar a cabo un plan de incremento de espacios, garantizando en todo momento las correctas condiciones de seguridad para su uso.</p> <p>A nivel de conciliación y flexibilidad, se han implantado iniciativas discretas y puntuales, por lo que actualmente existe margen de mejora en este apartado.</p>	<p>Se debe elaborar un plan de incremento de espacios y revisión de plataformas de investigación.</p> <p>Se realizará una revisión periódica de los espacios e instalaciones del Instituto, para garantizar su correcta disponibilidad.</p> <p>Se está elaborando un plan de igualdad que recogerá disposiciones relativas a conciliación entre la vida familiar y la profesional.</p>
25. Stability and permanence of	+/-	<p>La estabilización de investigadores debe seguir</p>	<p>Se trabajará en la realización de un plan de</p>

employment		las directrices propuestas a nivel autonómica. En la actualidad se están explorando diferentes vías para lograr la estabilización de los investigadores senior de acuerdo a lo establecido en las convocatorias de financiación. No obstante, existe, a día de hoy, margen de mejora en este ámbito.	desarrollo de carrera profesional con un recorrido significativo en el ámbito científico.
26. Funding and salaries	+/-	Como norma general, el INIBIC ha tomado como referencia las tablas salariales del principal agente financiador de la investigación biomédica a nivel nacional, el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). No obstante, no existen unas tablas salariales implantadas a nivel general que engloben a todos los investigadores del centro, introduciendo los responsables de grupo variaciones salariales en ocasiones. Es un ámbito que tiene capacidad de mejora.	A corto plazo está previsto iniciar un proyecto de adecuación y creación de tablas salariales para los profesionales del INIBIC, en el marco de la negociación de un Convenio Colectivo.
27. Gender balance	+/-	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.	Se elaborará un plan de igualdad que garantizará un correcto equilibrio de género en el INIBIC.
28. Career development	+/-	Actualmente, el INIBIC tiene implantada una serie de iniciativas y herramientas destinadas a la promoción y desarrollo de sus profesionales, independientemente de su categoría. Por una parte, existe un plan de formación que cubre las necesidades	Se propone fortalecer el seguimiento del plan de formación a efectos de capacitar a los profesionales, incrementando sus competencias para el desarrollo de su carrera profesional. Se dará correcta difusión a todas las convocatorias con acceso a la participación de los profesionales

		<p>formativas a todos los niveles (desde formación de grado a formación continuada). Por otra, existe un plan de tutela a grupos emergentes en el que se recogen las actividades destinadas a impulsar el desarrollo de los grupos de investigación con menor recorrido, así como para tutorizar su crecimiento científico.</p> <p>Finalmente, existen sistemas de evaluación de grupos y profesionales, tal como se ha indicado en apartados anteriores, cuya finalidad principal es orientar y tutorizar a los candidatos en el desarrollo de su actividad.</p> <p>Como ámbito de mejora, se detecta la necesidad de mejorar la difusión de estas actividades.</p>	interesados.
29. Value of mobility	+/-	<p>El INIBIC valora positivamente la movilidad de los profesionales. El instituto cuenta con un registro específico de movilidad. Para favorecerla, cabe la posibilidad de que los investigadores gestionen a distancia (on line) sus proyectos de investigación a través de la plataforma FIGAL.</p> <p>Las estancias que realizan los investigadores son cubiertas de forma general por el seguro de su contrato laboral.</p>	Se informará a los investigadores de las opciones de seguros de los países a los que viajan cuando realicen una estancia.
30. Access to career advice	+/-	<p>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.</p> <p>No existe un servicio propiamente dicho de asesoramiento profesional.</p>	<p>Se propone fortalecer el seguimiento del plan de formación a efectos de capacitar a los profesionales, incrementando sus competencias para el desarrollo de su carrera profesional. Se dará correcta difusión a todas las convocatorias con acceso a la participación de los profesionales interesados.</p> <p>Adicionalmente, se elaborará un procedimiento para documentar y dejar registrada la tutorización</p>

			realizada a los investigadores.
31. Intellectual Property Rights	+/-	<p>El INIBIC lleva a cabo actividades de promoción de la innovación así como la correspondiente protección y explotación de los resultados.</p> <p>Está convenientemente regulada la forma de participación en los resultados de los investigadores relacionados con los mismos.</p> <p>Se dispone de un Procedimiento de Transferencia de Resultados de Investigación, incluyendo en estos resultados los softwares, las bases de datos y las marcas.</p>	Se considera necesario incrementar la visibilidad de los servicios de innovación del INIBIC.
32. Co-authorship	-/+	<p>El INIBIC no tiene una normativa interna relativa a las coautorías en publicaciones. Es el IP de cada grupo el que decide la política de firma a seguir en el mismo.</p>	Se elaborará un Manual de buenas prácticas de investigación que regulará adecuadamente, entre otros aspectos, el procedimiento para determinar y recoger la autoría de los trabajos del INIBIC, en línea con la exigencia de numerosas revistas científicas que actualmente exigen detallar la aportación de cada uno de los firmantes de los trabajos.
33. Teaching	+/+	<p>El INIBIC cuenta con profesores con plaza vinculada a la Universidad de La Coruña y profesores asociados a la Universidad de Santiago de Compostela. Estos profesionales son evaluados en sus tareas docentes. Se cuantifica la carga lectiva en función a su categoría docente.</p> <p>Los principales investigadores del INIBIC tienen por tanto incluidos entre sus objetivos de evaluación periódica las tareas docentes por parte de las Universidades a las que están adscritos.</p> <p>Los cursos acreditados por la comisión de docencia del Hospital o por la Agencia Gallega</p>	

		de Investigación (ACIS) también reconocen la actividad docente. Fruto de esta actividad docente, cabe destacar un aumento significativo en el número de tesis dirigidas y defendidas en el INIBIC en los últimos años.	
34. Complains/ appeals	+/-	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, aunque en ocasiones no con la agilidad deseada por los destinatarios. Adicionalmente, se debe trabajar en la difusión de esta herramienta y en el tratamiento de las no conformidades y las acciones preventivas.	Se debe mejorar la difusión del buzón de sugerencias para darlo a conocer a todos los profesionales, así como poner en marcha un buzón físico que permita el anonimato de las reclamaciones. Por otra parte, se debe revisar el proceso de tratamiento de no conformidades/acciones preventivas.
35. Participation in decision-making bodies	+/+	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. Recientemente, se incorporaron a la misma, representantes de los investigadores en formación. Por otra parte, el Consejo Rector, máximo órgano de gobierno del instituto, también tiene representación de los investigadores.	Se actualizará la composición de la Comisión de Investigación a los requisitos marcados por la Guía de Acreditación de institutos de investigación sanitaria de la agencia estatal de investigación (Instituto de Salud Carlos III) sin restar representatividad a las diferentes categorías de investigadores.
Training and Development			
36. Relation with supervisors	+/-	Los investigadores en formación tienen una estrecha relación con sus tutores y supervisores durante todo el proceso formativo. En gran parte de los casos, los investigadores	Como medida de mejora se plantea la elaboración de un Plan de Mentoring para ordenar y registrar esta actividad realizada con los investigadores en formación.

		<p>en formación deben presentar, a requerimiento de las agencias financiadoras, informes de progreso periódicos, por lo que son evaluados y supervisados por su responsable.</p> <p>A nivel particular, también reciben una tutorización por parte de sus responsables, aunque esta información no está registrada y documentada.</p>	
37. Supervision and managerial duties	+/-	Los investigadores con mayor experiencia científica lideran grupos de investigación y ocupan cargos de coordinación de las áreas científicas priorizadas en el INIBIC.	Como medida de mejora se plantea la elaboración de un Plan de Mentoring para ordenar y registrar esta actividad realizada con los investigadores en formación.
38. Continuing Professional Development	+/-	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. Se debe garantizar la correcta oferta formativa a todos los niveles.	Se plantea como mejora la revisión anual del Plan de Formación del Instituto incluyendo acciones de seguridad en el trabajo y protección de datos principalmente. Adicionalmente, se debe mejorar la difusión del Plan de Formación entre todos los profesionales.
39. Access to research training and continuous development	+/-	Los profesionales del INIBIC cuentan con un Plan de Formación Científica que recoge toda la oferta formativa del centro, a todos los niveles: grado, postgrado, sanitaria especializada y continuada. Se han llevado a cabo revisiones periódicas. Se debe trabajar en la difusión del Plan.	Se plantea como mejora la revisión anual del plan de formación del instituto incluyendo acciones de seguridad en el trabajo y protección de datos principalmente. Adicionalmente, se debe mejorar la difusión del Plan de Formación entre todos los profesionales.
40. Supervision	+/-	El INIBIC se organiza en áreas de investigación	Como medida de mejora se plantea la elaboración

		<p>priorizadas, integradas por varios grupos. Tanto áreas como grupos cuentan con su coordinador. Cualquier investigador puede reportar a los mismos para obtener asesoramiento y apoyo en el desarrollo de sus actividades.</p> <p>Gracias a ello, cualquier profesional puede estar informado y tutorizado por el coordinador de su grupo de investigación.</p>	<p>de un Plan de Mentoring para ordenar y registrar esta actividad realizada con los investigadores en formación.</p>
--	--	---	---