

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS – OVERVIEW

Case number: 2023ES81286

Name Organisation under review: Instituto de Investigación Sanitaria de Navarra (IdiSNA)

Organisation's contact details: Natalia Cal Purriños. Managing Director. C/Irunlarrea 3, Recinto Complejo Hospitalario de Navarra, Pamplona, Navarra, Spain

SUBMISSION DATE: 09/06/2023

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 27/03/2023

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 de IdiSNA cuenta con libertad para proponer y realizar sus propios proyectos de investigación, así como seleccionar los distintos procedimientos y procesos para llevarlos a cabo, siempre en el marco de las directrices establecidas en el Proyecto Científico Cooperativo y en el Plan Estratégico del Instituto.</p> <p>Las actividades de investigación cuentan con la aprobación previa y posterior supervisión de los Comités Éticos, cuando resulta necesario, así como de las distintas comisiones de trabajo del Instituto. En este sentido, IdiSNA cuenta con un Comité Científico Interno, un Comité Científico Externo y con distintos Comités de Ética de Investigación: Comité de Ética de Investigación con Medicamentos (CEIm) de Navarra, Comité Ético de Investigación de la Universidad de Navarra (CEI-UN) y Comité de Ética para la Experimentación Animal (CEEA) de la Universidad de Navarra.</p> <p>Por otra parte, IdiSNA cuenta con diversas comisiones de trabajo: Comisión de Gestión, Comisión de Formación, Comisión de Calidad y Buenas Prácticas, Comisión de Estructuras de Apoyo, Comisión de Tutela de Grupos Emergentes y Comisión de Comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un “Plan de Acogida” dirigido al personal de nueva incorporación. Se incluirán referencias a los principales planes y documentos del Instituto (Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y de Buena Práctica en Investigación, etc.). Se incluirá también información relativa a los distintos trámites internos que se deben llevar a cabo y los canales de comunicación disponibles.

		<p>El Comité Científico Externo tiene entre otras funciones la evaluación de la actividad científica y técnica realizada por parte de IdiSNA, así como proponer directrices en materia de política científica y asesoramiento global al Instituto.</p> <p>IdiSNA cuenta también con una Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, cuyo objetivo es el fomento de las buenas prácticas y la orientación de las conductas éticas a seguir por parte de los profesionales del Instituto.</p> <p>Por último, indicar que el Instituto debe elaborar e implantar un Plan de Acogida dirigido al personal de nueva incorporación que incluya las principales referencias de los documentos estratégicos de la institución, así como aspectos de comunicación interna y externa.</p>	
2. Ethical principles	+/+	<p>En proyectos de investigación con seres humanos, la documentación correspondiente es supervisada por parte del Comité Ético de Investigación con Medicamentos (CEIm) de Navarra y el Comité Ético de Investigación de la Universidad de Navarra (CEI-UN).</p> <p>Por otra parte, en relación con los proyectos que impliquen experimentación animal, IdiSNA emplea como órgano de asesoramiento el Comité de Ética para la experimentación Animal (CEEA) de la Universidad de Navarra.</p> <p>Tal y como se ha mencionado anteriormente, IdiSNA cuenta con una Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación. En esta guía se recogen los valores y principios generales de IdiSNA en materia de investigación, así como diferentes aspectos para tener en cuenta en la difusión y publicación de resultados y los derechos de propiedad intelectual de la investigación, entre otros aspectos.</p>	

<p>3. Professional responsibility</p>	<p>+/-</p>	<p>IdiSNA cuenta con un Plan Estratégico para el periodo 2023-2027 que tiene como objetivo principal guiar las actuaciones del Instituto en materia científica.</p> <p>Dispone también de un Proyecto Científico Cooperativo para el periodo 2023-2027, en el cual se definen los objetivos y líneas científicas a desarrollar por parte de los grupos de investigación que conforman IdiSNA durante los próximos 5 años.</p> <p>El personal de IdiSNA tiene a su disposición la Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, en la cual se recogen los principales aspectos a tener en cuenta a la hora de difundir y publicar los resultados derivados de la investigación (difusión de resultados, aspectos éticos, conflicto de intereses, etc.).</p> <p>IdiSNA cuenta también con un Plan de Formación. Se debe trabajar en su actualización y revisión para incluir nuevas acciones formativas relacionadas con la protección de datos, la gestión de datos genómicos, y otras actividades de interés para el personal investigador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la difusión de la Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación. • Actualizar y revisar el Plan de Formación de IdiSNA.
<p>4. Professional attitude</p>	<p>+/-</p>	<p>IdiSNA cuenta con un Plan Estratégico donde se describen los objetivos estratégicos y las actividades a desarrollar a corto y medio plazo para el periodo 2023-2027.</p> <p>Se dispone también de un Proyecto Científico Cooperativo en el cual se describen las principales líneas de investigación a desarrollar en los próximos años por parte del Instituto.</p> <p>IdiSNA lleva a cabo búsquedas de convocatorias de financiación tanto públicas como privadas que se difunden a los investigadores y se ofrece apoyo por parte de la Unidad de Gestión en la gestión/solicitud de financiación público/privada para los distintos proyectos de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un “Plan de Acogida” dirigido al personal de nueva incorporación. Se incluirán referencias a los principales planes y documentos del Instituto (Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y de Buena Práctica en Investigación, etc.). Se incluirá también información relativa a los distintos trámites internos que deben llevar a cabo y los canales de comunicación disponibles. Adicionalmente, se indicará la cartera de servicios que se ofrece por parte del equipo de gestión de IdiSNA.

		<p>Se debe hacer una mayor difusión sobre el equipo de gestión de IdiSNA y la cartera de servicios que se ofrecen al personal del Instituto.</p> <p>Asimismo, las Unidades de Gestión de los distintos centros que forman parte de IdiSNA ofrecen asesoramiento al personal investigador y prestan apoyo en los distintos aspectos de las convocatorias, y en el desarrollo y gestión posterior de los proyectos financiados.</p> <p>Las convocatorias de financiación identificadas se remiten a través de boletines y newsletters al personal investigador y se comunican al resto de entidades que forman parte de IdiSNA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar la cartera de servicios del equipo de gestión de IdiSNA.
<p>5. Contractual and legal obligations</p>	<p>+/-</p>	<p>Las obligaciones contractuales y legales del personal que forma parte de IdiSNA vienen recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (normativa de ámbito estatal). De igual forma, en este punto, conviene destacar que cada uno de los centros adscritos a IdiSNA cuentan con un propio convenio laboral específico.</p> <p>Respecto, al personal de la Unidad de Gestión de IdiSNA, sus condiciones laborales vienen reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, aunque se considera necesario la elaboración de un Plan de Organización de Recursos Humanos.</p> <p>IdiSNA dispone de un Plan de Formación cuyo objetivo general es favorecer el incremento de masa crítica investigadora, promover la integración de los miembros del Instituto fomentando la generación de sinergias y promover el desarrollo y mejora de las competencias profesionales en materia de investigación del personal que forma parte de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Plan de Organización de los Recursos Humanos de la institución, que incluirá entre otros aspectos las condiciones salariales del personal de la entidad, así como distintas medidas relacionadas con la conciliación laboral. • Actualizar y revisar el Plan de Formación de IdiSNA, de forma que se incluyan nuevas actividades formativas y se incremente la difusión de las actividades previstas. • Incrementar la difusión del Plan de Transferencia y Traslación de Resultados.

		<p>Se debe trabajar en una mayor difusión del Plan de Formación, incluyendo nuevas actividades formativas y estableciendo calendarios de las distintas actividades previstas.</p> <p>Por último, se dispone también de un Plan de Transferencia y Traslación de Resultados, en el cual se regulan los principales aspectos relacionados con las actividades de valorización y transferencia de resultados surgidos de la actividad de investigación.</p>	
6. Accountability	+/-	<p>IdiSNA cuenta con una Unidad de Gestión que se encarga de ofrecer servicios de apoyo en cualquier área económico-administrativa al personal investigador del Instituto, así como prestar apoyo en los procesos de contratación de personal que se necesiten para la realización de los distintos proyectos de investigación, en colaboración con los distintos centros que forman parte de IdiSNA.</p> <p>Por otra parte, los distintos centros que forman parte de IdiSNA disponen también de distintos servicios de apoyo a nivel de gestión y supervisión económica para realizar el control y seguimiento de los distintos proyectos de investigación.</p> <p>Respecto al presupuesto de la entidad, IdiSNA cuenta con un presupuesto anual que es aprobado por parte del Patronato de la institución. Las cuentas anuales son revisadas y aprobadas por parte de este órgano de gobierno y se someten a diversas auditorías. Asimismo, cabe mencionar que en la memoria de actividad anual que publica el Instituto se recoge en un apartado específico un extracto de las cuentas con los principales datos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política interna / protocolo normalizado de trabajo en la cual se detallarán los distintos aspectos para tener en cuenta en el proceso de selección del personal (criterios de evaluación, baremos de puntuación, composición de los comités de selección, etc.), teniendo en cuenta los distintos criterios de la Política OTM-R.

7. Good practice in research	+/-	<p>IdiSNA cumple con los distintos aspectos relacionados con la protección y la seguridad de los datos de investigación, que se recogen en la legislación europea (Reglamento del Parlamento Europeo relativo a la protección de datos) y en la legislación nacional (Ley Orgánica de Protección de Datos).</p> <p>Se cuenta también con una política de protección de datos personales.</p> <p>En este sentido, está pendiente de adaptarse la documentación interna a la legislación aprobada a nivel estatal relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley 2/2023).</p> <p>IdiSNA cumple con los compromisos éticos y de confidencialidad durante el desarrollo de los distintos proyectos de investigación, evaluando la documentación pertinente a través de los Comités de Ética correspondientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Plan de Protección de Datos. • Actualizar la normativa interna y los procedimientos relacionados con la protección de datos y la información a la normativa actual. • Adaptar los procedimientos internos a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Se pondrá en marcha un Canal de Denuncias y se implementará y difundirá el Plan de Medidas Antifraude de la institución.
8. Dissemination, exploitation of results	+/-	<p>IdiSNA es proactivo en la difusión y la transferencia de resultados. En este sentido, se cuenta con procedimientos que garantizan el cumplimiento del principio de difusión y explotación de resultados y que vienen recogidos en la Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación.</p> <p>Se promueve también la publicación de artículos científicos y se divulgan los principales resultados de investigación a través de la memoria científica anual elaborada por parte del Instituto.</p> <p>Se cuenta también con un Plan de Transferencia y Traslación de resultados que regula los distintos aspectos en materia de valorización de resultados surgidos a partir de proyectos de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el desarrollo de actividades relacionadas con la difusión y transferencia de resultados. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jornadas con empresas para difundir la cartera de resultados de investigación. ○ Realización de jornadas entre empresas e investigadores para identificar posibles socios potenciales en la explotación y comercialización de resultados.

		<p>IdiSNA tiene también un Plan de Comunicación que se regula y gestiona a través de la Comisión de Comunicación. A través de este plan se persigue conseguir la mayor visibilidad posible de IdiSNA, mediante la difusión de información en notas de prensa, noticias y otros canales de comunicación. En la página web de IdiSNA suelen publicarse distintas noticias de interés: https://www.idisna.es/actualidad</p> <p>Por último, cabe destacar que IdiSNA cuenta con un Plan de Open Science y RRI, que engloba distintos ámbitos de actuación: gobernanza, ética, igualdad, open Access, educación científica y participación ciudadana. Con este plan se da respuesta a uno de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico de IdiSNA consistente en desarrollar una actividad de comunicación y participación fluida y transparente, que abarque tanto a los profesionales de IdiSNA como a sus socios estratégicos y a la sociedad en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de reuniones con los grupos de IdiSNA para potenciar la identificación y recopilación de resultados de potencial interés. ● Fomento de la publicación en acceso abierto por parte de los grupos de investigación de IdiSNA. ● Desarrollo de actividades formativas dirigidas al personal de IdiSNA en relación con Open Access. ● Puesta en marcha de un repositorio público a través de la adhesión al repositorio institucional de salud del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) para dar a conocer la producción científica de la institución.
9. Public engagement	+/-	<p>IdiSNA tal y como se ha comentado, cuenta con un Plan de Comunicación. En este plan se detalla por una parte el funcionamiento de la Comisión de Comunicación, encargada principalmente de establecer la dirección estratégica de la comunicación del IdiSNA, alineada con los objetivos estratégicos del Instituto. También se incluyen los distintos aspectos relativos a la comunicación interna y externa que se realiza y los flujos de trabajo en este sentido.</p> <p>La actividad de comunicación de IdiSNA se fundamenta principalmente en la difusión de noticias a través de medios de comunicación en prensa escrita como medios de comunicación digitales, así como otro tipo de formatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar el desarrollo de acciones dirigidas a incrementar la participación ciudadana en IdiSNA. Trabajar en la constitución de un grupo de trabajo con representantes de los distintos colectivos de la población. <ul style="list-style-type: none"> ○ Mantener encuentros con asociaciones de pacientes para explorar posibles actividades de colaboración. ○ Realizar talleres entre el personal investigador del Instituto y pacientes.

		<p>Por otra parte, IdiSNA cuenta con un Plan de Open Science y RRI, cuyo principal objetivo consiste en hacer partícipe a la sociedad de las actividades y resultados obtenidos por los profesionales de IdiSNA.</p> <p>En este sentido, este plan contiene una serie de actividades a realizar en el ámbito de la participación ciudadana:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar y fomentar la realización de eventos e iniciativas de colaboración y participación de la sociedad en la actividad científica de IdiSNA (Ej: charlas a colectivos sociales, talleres entre investigadores y pacientes, reuniones con asociaciones de pacientes, participación en jornadas de la Semana de la Ciencia, etc.). ✓ Realizar encuestas de satisfacción a los distintos actores clave no científicos implicados en el desarrollo de estas iniciativas. <p>Por último, cabe destacar que IdiSNA lleva a cabo actividades de comunicación y divulgación a través de las redes sociales como Twitter y LinkedIn, en las cuales se dan a conocer noticias de interés sobre el Instituto y se difunde información relevante como noticias relacionadas con proyectos de investigación y ofertas de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar charlas divulgativas dirigidas a ciertos colectivos sociales de interés. ○ Desarrollar actos en el marco de la Semana de la Ciencia, Noche de los Investigadores, etc.
10. Non discrimination	+/-	<p>IdiSNA cumple con los criterios de no discriminación, igualdad de trato en mujeres y hombres en cualquier ámbito de la entidad, y se ajusta a los principios establecidos en el marco de la Política OTM-R en los procesos de contratación de personal en este sentido.</p> <p>Por otra parte, IdiSNA tiene previsto adaptar el Plan de Igualdad actual a los requisitos de la normativa en vigor en estos momentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualizará el Plan de Igualdad de la institución conforme a las directrices establecidas por parte de la Comisión Europea, así como los requisitos legalmente establecidos.

<p>11. Evaluation/ appraisal systems</p>	<p>+/-</p>	<p>IdiSNA cuenta con un Comité Científico Interno como máximo órgano de participación, asesoramiento interno y dirección colegiada del Instituto. Entre sus funciones principales destaca la de velar por la correcta integración de los proyectos de investigación y su evaluación científica para su priorización si procede, así como elaborar las propuestas de convocatorias periódicas y de proyectos de investigación a desarrollar en IdiSNA, y los criterios, normas y procedimientos de evaluación.</p> <p>Asimismo, se cuenta también con un Comité Científico Externo, que actúa como órgano de apoyo y asesoramiento científico al IdiSNA, integrado por personal científico de relevancia internacional en la investigación biomédica. El Comité Científico Externo entre otras funciones se encarga de informar y asesorar sobre la evaluación y características de la investigación científica y técnica, tanto en el ámbito estatal como internacional, así como de proponer las directrices en política científica y los aspectos científicos de las relaciones institucionales a seguir por parte del Instituto. Se encarga también de ofrecer un asesoramiento global del Instituto y de evaluar la actividad científica realizada por los distintos grupos de investigación.</p> <p>Se debe trabajar en incrementar la difusión de los distintos acuerdos del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo.</p> <p>Con respecto a la evaluación del personal investigador a nivel individual, se trabajará en los próximos años en este ámbito.</p> <p>En este sentido, se está trabajando en la definición de indicadores que sirvan para medir la actividad desempeñada por parte del personal propio de IdiSNA, que se cotejarán con el Comité Científico Interno y el Comité Científico Externo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un plan de difusión sobre las principales decisiones adoptadas por parte del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo. • Se propone implementar indicadores de evaluación de la actividad del personal propio de IdiSNA con el objetivo de medir su desempeño profesional.
--	------------	--	---

Recruitment and Selection			
12. Recruitment	+/-	<p>IdiSNA lleva a cabo procesos de contratación de personal basados en asegurar la selección de la persona más idónea para un determinado puesto de trabajo ofertado mediante procesos abiertos, transparentes y basados en méritos (OTM-R) tal y como se detalla en la Política OTM-R de la institución.</p> <p>IdiSNA dispone de unas directrices internas a la hora de preparar y publicar las ofertas de empleo.</p> <p>Para ello se dispone de un formulario de oferta en el cual se incluyen los siguientes aspectos: nombre del puesto, descripción del puesto, entidad financiadora y título del proyecto, titulación requerida, tareas a desarrollar, condiciones laborales, y conocimientos y méritos valorables.</p> <p>Las ofertas de empleo se publican en la página web de IdiSNA (https://www.idisna.es/conocenos/trabajar-con-nosotros) así como en los perfiles existentes en redes sociales (Twitter, LinkedIn) y en otras plataformas de ámbito estatal (REGIC).</p> <p>En estos momentos, no se ha hecho uso todavía de EURAXESS para la publicación y difusión de ofertas de empleo.</p> <p>Por otra parte, cabe destacar que en el Plan Estratégico de IdiSNA para el periodo 2023-2027 se incluye un plan de acción específico orientado a fomentar la captación de talento, cuyo principal objetivo consiste en trabajar con las instituciones y estructuras responsables para favorecer la captación de talento investigador en el contexto del Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política interna / protocolo normalizado de trabajo en la cual se detallarán los distintos aspectos para tener en cuenta en el proceso de selección del personal (criterios de evaluación, baremos de puntuación, composición de los comités de selección, etc.), teniendo en cuenta los distintos criterios de la Política OTM-R. • Elaboración de un modelo normalizado para la publicación de ofertas de trabajo en inglés, que facilite su difusión a través del portal EURAXESS. • Actualización de las plantillas y modelos para la elaboración de las ofertas de empleo incorporando los distintos criterios de la política OTM-R (valoración trayectoria global, estancias en centros internacionales, movilidad, tareas de gestión y divulgación científica, etc.).

13. Recruitment (Code)	+/-	<p>IdiSNA lleva a cabo la selección de personal mediante procesos de selección abiertos, transparentes y basados en méritos. Para cada una de las ofertas de empleo que se publican se establecen los requisitos a cumplir y los méritos valorables. En este sentido, las ofertas de empleo permanecen publicadas durante un plazo mínimo de 15 días. Una vez se termina dicho plazo, se evalúan las distintas candidaturas recibidas. En aquellos casos en los que hay distintas candidaturas se llevan a cabo entrevistas personales. Finalmente, se selecciona a la persona más idónea.</p> <p>Se debe de trabajar en el desarrollo de un procedimiento interno que regule los procesos de selección que se llevan a cabo y defina la composición de los comités de selección, incluyendo la valoración de los distintos criterios desarrollados en la política OTM-R.</p> <p>Destacar también que en las ofertas de empleo actuales no se incluyen apartados específicos relacionados con el desarrollo profesional en el Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política interna / protocolo normalizado de trabajo en la cual se detallarán los distintos aspectos para tener en cuenta en el proceso de selección del personal (criterios de evaluación, baremos de puntuación, composición de los comités de selección, etc.), teniendo en cuenta los distintos criterios de la Política OTM-R. • Incluir, en la medida que sea posible, información relativa sobre las posibilidades de desarrollo profesional en las distintas ofertas de empleo que se publiquen.
14. Selection (Code)	-/+	<p>Actualmente, no se cuenta con un procedimiento interno que defina con exactitud la composición de los Comités de Selección. En este sentido, a la hora de evaluar las distintas candidaturas recibidas, los centros que forman parte de IdiSNA tienen en cuenta los requisitos exigidos y méritos valorables en las distintas ofertas publicadas.</p> <p>Se trabajará a nivel interno en la definición de la composición de los Comités de Selección en IdiSNA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política interna / protocolo normalizado de trabajo en la cual se detallarán los distintos aspectos para tener en cuenta en el proceso de selección del personal (criterios de evaluación, baremos de puntuación, composición de los comités de selección, etc.), teniendo en cuenta los distintos criterios de la Política OTM-R.

15. Transparency (Code)	-/+	<p>IdiSNA publica las distintas ofertas de empleo a través de la página web del Instituto: https://www.idisna.es/conocenos/trabajar-con-nosotros . También se difunden a través de las redes sociales de la entidad: Twitter y LinkedIn.</p> <p>Las personas interesadas en participar en el proceso de selección deben de remitir la documentación a través del formulario online disponible en la página web del Instituto.</p> <p>Actualmente no se publican las resoluciones definitivas en la página web.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de las plantillas y modelos para la elaboración de las ofertas de empleo incorporando los distintos criterios de la política OTM-R (valoración trayectoria global, estancias en centros internacionales, movilidad, tareas de gestión y divulgación científica, etc.). • Publicar la resolución de las distintas ofertas de empleo en el portal web de IdiSNA en la sección de empleo.
16. Judging merit (Code)	+/-	<p>En las distintas ofertas de empleo que se publican por parte de IdiSNA se incluyen los distintos aspectos clave que se tendrán en cuenta en el proceso de evaluación, destacando entre requisitos y conocimientos y méritos valorables.</p> <p>Entre los méritos valorables que se indican destaca la experiencia previa respecto al puesto ofertado, los méritos curriculares aportados (publicaciones en revistas, comunicaciones en congresos, idiomas, etc.), así como otros méritos de interés para el puesto (uso de herramientas informáticas, etc.).</p> <p>Se debe trabajar en la incorporación de nuevos méritos valorables en línea con lo establecido en el Charter & Code (experiencia en divulgación científica, gestión de la investigación, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política interna / protocolo normalizado de trabajo en la cual se detallarán los distintos aspectos para tener en cuenta en el proceso de selección del personal (criterios de evaluación, baremos de puntuación, composición de los comités de selección, etc.), teniendo en cuenta los distintos criterios de la Política OTM-R.
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	<p>Las ofertas de empleo que se llevan a cabo por parte de IdiSNA indican los distintos requisitos que deben de cumplirse (titulación requerida para el puesto), así como los conocimientos y méritos valorables posteriormente por parte de la Comisión de Selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrucciones dirigidas a la Comisión de Selección encargada de evaluar las distintas candidaturas, en línea con los principios OTM-R, en las que se indique que se debe de valorar la trayectoria global de las distintas candidaturas presentadas.

18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	Las ofertas de empleo que se publican por parte de IdiSNA incluyen dentro de los méritos valorables en distintas ocasiones, la realización de estancias, así como otros aspectos relacionados con la experiencia profesional relativa al puesto ofertado.	<ul style="list-style-type: none"> • Se propondrá incluir como méritos valorables en todos los casos que aplique, la realización de estancias tanto en centros públicos como privados, así como los cambios de sector, como elementos positivos en la valoración de las candidaturas que se reciban.
19. Recognition of qualifications (Code)	+/-	En los procesos de contratación de personal que se llevan a cabo por parte de IdiSNA, se cumple con los criterios de igualdad y no discriminación y se valoran de igual forma, las candidaturas con titulaciones obtenidas en el extranjero, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por las convocatorias.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrucciones dirigidas a la Comisión de Selección encargada de evaluar las distintas candidaturas, en línea con los principios OTM-R.
20. Seniority (Code)	+/-	<p>En las ofertas publicadas por parte de IdiSNA no se restringe la contratación de personal por causas relacionadas con la antigüedad de la titulación obtenida.</p> <p>Cabe destacar que se establecen límites respecto a la fecha de obtención de la titulación en aquellos casos en los que sea exigido por la convocatoria con la que se financie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política interna / protocolo normalizado de trabajo en la cual se detallarán los distintos aspectos para tener en cuenta en el proceso de selección del personal (criterios de evaluación, baremos de puntuación, composición de los comités de selección, etc.), teniendo en cuenta los distintos criterios de la Política OTM-R.
21. Postdoctoral appointments (Code)	+/-	<p>IdiSNA indica en las distintas ofertas de empleo que se publican las condiciones laborales de la oferta (jornada y modalidad de contratación). Se ofrece también información relativa a las tareas a desarrollar y a los conocimientos y méritos valorables.</p> <p>En relación con los elementos de desarrollo profesional, actualmente no se incluyen estos aspectos en las ofertas que se publican.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir, en la medida que sea posible, información relativa sobre las posibilidades de desarrollo profesional en las distintas ofertas de empleo que se publiquen.

Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	+/-	<p>IdiSNA reconoce la actividad desarrollada por los distintos investigadores que forman parte del Instituto. El personal de investigación desarrolla su carrera profesional en el Instituto, estableciéndose distintas categorías profesionales a nivel interno.</p> <p>Por otra parte, en el Plan Estratégico de IdiSNA existe un Plan de Fomento de Captación de Talento orientado a favorecer la captación de talento investigador. En este sentido, se plantea definir los perfiles de interés con mayores posibilidades de incorporación, apoyar en la selección e incorporación de nuevos profesionales, definir aspectos complementarios para estos nuevos profesionales (espacios de laboratorio, fondos propios para acciones de I+D+i), elaborar un p que facilite y agilice la incorporación de los nuevos profesionales y evaluar la satisfacción del nuevo personal incorporado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un “Plan de Acogida” dirigido al personal de nueva incorporación. Se incluirán referencias a los principales planes y documentos del Instituto (Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y de Buena Práctica en Investigación, etc.). Se incluirá también información relativa a los distintos trámites internos que deben llevar a cabo y los canales de comunicación disponibles.
23. Research environment	+/-	<p>IdiSNA cuenta 8 áreas de investigación: 1) Epidemiología y Salud Pública, 2) Atención Primaria, Cuidados en Salud y Servicios Sanitarios, 3) Neurociencias y Salud Mental, 4) Enfermedades del aparato digestivo y del metabolismo, 5) Enfermedades inflamatorias, inmunes e infecciosas, 6) Terapias Avanzadas e Innovación Diagnóstica, Bioingeniería y Biotecnologías Sanitarias, 7) Oncología y Hematología, 8) Enfermedades cardiovasculares y renales.</p> <p>En estas áreas de investigación, los distintos grupos de investigación llevan a cabo sus proyectos de investigación. Se cuenta también con un Proyecto Científico Cooperativo, en el que se indican las principales actuaciones a desarrollar por parte de los grupos de investigación en los próximos años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización, en el cual se indique el procedimiento para registrar la actividad de tutorización realizada con los investigadores en periodo de formación. • Revisión y actualización del Plan de Apoyo a Grupos Emergentes. Se revisarán las distintas actuaciones previstas de forma que se ofrezca un mayor apoyo para el desarrollo de estos grupos: actividades de tutorización, acciones formativas, aspectos de movilidad, etc.

		<p>IdiSNA cuenta con un sistema de plataformas y estructuras científico-técnicas con el objetivo general de aportar valor a la investigación biomédica centrada en los pacientes. Para su coordinación entre las diferentes instituciones que forman parte del Instituto, existe una Comisión de Servicios de Apoyo a la Investigación, que ha definido los procedimientos de acceso a los distintos servicios prestados por cada plataforma. La información se encuentra disponible en la página web del Instituto: https://www.idisna.es/recursos-y-servicios/estructuras-de-apoyo</p> <p>Por parte de IdiSNA se fomenta la participación de sus grupos de investigación en redes de investigación cooperativa a nivel estatal y europeo.</p> <p>IdiSNA cuenta también con un plan de apoyo a grupos emergentes. En este sentido, es necesario llevar a cabo acciones que garanticen el seguimiento de la tutorización a los investigadores más jóvenes por parte de investigadores senior. Se deben de incrementar las acciones dirigidas a fomentar el desarrollo de los grupos emergentes.</p> <p>Asimismo, dentro del Plan Estratégico se ha incorporado un plan de acción de movilidad formativa, con el objetivo de impulsar la formación de profesionales a través de la asistencia a eventos e iniciativas, así como a centros de prestigio. También se incluye un plan de fomento del relevo generacional dirigido a incrementar la masa crítica investigadora y nuevos líderes del Instituto a través de la formación y capacitación de jóvenes profesionales.</p>	
24. Working conditions	+/-	<p>IdiSNA cuenta con medidas orientadas al fomento y promoción de la conciliación laboral y familiar del personal. Entre las distintas medidas implantadas en este sentido, destaca la flexibilidad laboral que permite conciliar la vida laboral y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Plan de Organización de los Recursos Humanos de la institución, que incluirá entre otros aspectos las condiciones salariales del personal de la

		<p>Estas actuaciones se han incrementado debido a la situación derivada de la COVID-19. Se debe trabajar en una mayor difusión de estas medidas implantadas entre el personal de la institución.</p> <p>Por parte de la entidad, se elaborará un Plan de Organización de Recursos Humanos que contendrá también un apartado específico relacionado con medidas de conciliación.</p>	<p>entidad, así como distintas medidas relacionadas con la conciliación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de las principales medidas de conciliación laboral y familiar establecidas por parte de IdiSNA.
25. Stability and permanence of employment	-/+	<p>IdiSNA cuenta con una Política de Selección en la que se definen los distintos principios y criterios que se tienen en cuenta a la hora de seleccionar a las distintas personas que se presentan en los procesos de selección. Los centros adscritos públicos a IdiSNA se rigen por las normas y regulación de las entidades del sector público.</p> <p>En este sentido, gran parte de los recursos humanos que se seleccionan van dirigidos a la realización de proyectos de investigación y son financiados a través de convocatorias de financiación públicas y privadas.</p> <p>Respecto a la estabilización del personal investigador, IdiSNA colaborará con el Gobierno Foral de Navarra para incorporar elementos de estabilización y desarrollo profesional en la medida que sea posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con el Gobierno Foral de Navarra en el desarrollo de elementos de estabilización y desarrollo profesionales del personal de investigación de los centros públicos adscritos a IdiSNA.
26. Funding and salaries	-/-	<p>IdiSNA cuenta con una Política OTM-R que define los distintos principios que rigen la política de selección de personal de la entidad.</p> <p>Por parte de la entidad se trabajará en un Plan de Organización de los Recursos Humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Plan de Organización de los Recursos Humanos de la institución, que incluirá entre otros aspectos las condiciones salariales del personal de la entidad, así como distintas medidas relacionadas con la conciliación laboral.

27. Gender balance	-/+	<p>IdiSNA cumple con la igualdad de trato en mujeres y hombres en cualquier ámbito de la entidad, y se ajusta a los principios establecidos en el marco de la Política OTM-R en los procesos de contratación de personal en este sentido.</p> <p>Por otra parte, IdiSNA tiene previsto adaptar el Plan de Igualdad actual a los requisitos de la normativa en vigor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualizará el Plan de Igualdad de la institución conforme a las directrices establecidas por parte de la Comisión Europea, así como los requisitos legalmente establecidos.
28. Career development	-/+	<p>IdiSNA cuenta con un Plan Estratégico para el periodo 2023-2027, en el cual se incluye un Eje de Actuación denominado “Innovación, Mejora y Capacitación”. En este eje se incluye un plan de acción orientado al fomento del relevo generacional con el objetivo de incrementar la masa crítica investigadora y capacitar a nuevos líderes del Instituto a través de la formación y la capacitación de los profesionales más jóvenes.</p> <p>Asimismo, se dispone de un Plan de Formación específico, cuyos objetivos son favorecer el incremento de la masa crítica investigadora, promover la integración de los miembros del Instituto fomentando la generación de sinergias, y promover el desarrollo y mejora de las competencias profesionales en materia de investigación del personal de IdiSNA. Se cuenta con una Comisión de Formación encargada de la coordinación e implantación del Plan de Formación, así como de su revisión anual.</p> <p>Por último, en relación con las medidas de desarrollo profesional, IdiSNA colaborará en el futuro con el Gobierno Foral de Navarra para la búsqueda e implementación de acciones en la medida que sea posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con el Gobierno Foral de Navarra en el desarrollo de elementos de estabilización y desarrollo profesionales del personal de investigación de los centros públicos adscritos a IdiSNA.
29. Value of mobility	+/-	<p>En los procesos de selección que se llevan a cabo por parte de IdiSNA dentro de los méritos valorables en ocasiones se incluye la valoración de estancias si se considere de interés por parte del IP del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar los distintos formularios de empleo actuales a los distintos principios OTM-R, potenciando la valoración de la movilidad y otros aspectos recogidos en la Política OTM-R de la institución (valorar las

		<p>Por otra parte, dentro del nuevo Plan Estratégico de IdiSNA, en el eje 4 “Innovación, Mejora y Capacitación” se incluye un plan de acción específico dirigido a la movilidad formativa, con el objetivo de impulsar la formación de profesionales del Instituto a través de la asistencia a eventos e iniciativas, así como a centros de prestigio a nivel nacional e internacional.</p> <p>También, se cuenta con un Plan de Formación, en el cual se incluye como un área específica de formación la ampliación de estudios y estancias formativas. Esta área de formación se dirige especialmente al apoyo y promoción de la realización de estancias en instituciones o entidades de prestigio, nacionales o internacionales, por parte del personal de investigación del Instituto, especialmente dirigida para los grupos emergentes.</p> <p>Por último, cabe destacar que IdiSNA constituye actualmente un modelo de colaboración entre diferentes instituciones públicas y privadas, mediante la existencia de una alianza estratégica, valorándose de forma positiva el intercambio entre centros públicos y privados y la movilidad entre instituciones.</p>	<p>estancias en otros centros nacionales y extranjeros, no penalizar los cambios de disciplina científica, no penalizar estancias en el sector privado, etc.).</p>
30. Access to career advice	+/-	<p>IdiSNA cuenta con una Unidad de Gestión que se encarga de ofrecer servicios de apoyo en cualquier área económico-administrativa al personal investigador del Instituto, así como prestar apoyo en las convocatorias de selección de personal que se necesiten para la realización de los distintos proyectos de investigación.</p> <p>Por otra parte, los distintos centros que forman parte de IdiSNA disponen también de distintos servicios de apoyo a nivel de gestión y supervisión económica para realizar el control y seguimiento de los distintos proyectos de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e implementar un Plan de Tutorización dirigido al personal de investigación de IdiSNA.

		En cuanto al asesoramiento profesional al personal de investigación, no se cuenta en estos momentos con un plan de tutorización.	
31. Intellectual Property Rights	+/+	<p>IdiSNA cuenta con una Guía de Ética y Buena Práctica en la Investigación, accesible al personal de la institución, en la cual se indican las buenas prácticas y conductas éticas a seguir por parte de los profesionales que llevan a cabo su actividad investigadora en el IdiSNA. En este documento se recogen entre otros aspectos los siguientes: Valores de los investigadores y principios generales del IdiSNA, Planificación del proyecto de investigación, Realización del proyecto de investigación, Difusión y publicación de los resultados, Derechos de propiedad intelectual y explotación comercial de la investigación, Conflicto de intereses, Personal, Mala conducta en investigación y Entorno normativo y bibliográfico,</p> <p>Por otra parte, cabe mencionar que el objetivo principal de IdiSNA consiste en impulsar una investigación clínica puntera a nivel internacional, apoyándose para ello en la colaboración de la empresa privada, la empresa pública y los centros de investigación con los hospitales docentes e investigadores. Para ello, IdiSNA promueve las actividades de valorización y transferencia de resultados surgidas de la actividad de los distintos grupos e investigadores adscritos al Instituto. Para desarrollar estas tareas se cuenta con dos Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (Otras) de los centros adscritos al Instituto (OTRI de la Universidad de Navarra y OTRI de la Universidad Pública de Navarra).</p> <p>En este sentido, se cuenta con un Plan de Transferencia y Traslación de Resultados en el cual se regula el procedimiento de transferencia de resultados del IdiSNA y se incluye información relativa a las OTRI disponibles, así como el seguimiento que se realizará de la cartera</p>	

		tecnológica por parte del Instituto y el procedimiento de traslación de resultados.	
32. Co-authorship	+/-	<p>IdiSNA incluye dentro de la Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, un apartado específico dirigido a la Difusión y Publicación de los Resultados. En este apartado se establece por una parte la firma bibliográfica de la institución, así como una serie de directrices respecto al orden de firma de los autores y coautores en las publicaciones que se lleven a cabo. Se llevarán a cabo acciones de comunicación sobre la política de firmas de la institución.</p> <p>Se indica también que es responsabilidad de los coautores velar por que se respeten los requisitos éticos sobre la autoría, evitando tanto la apropiación de la condición de autor por parte de quién no lo merece, como la exclusión de aquel autor que haya participado de forma fehaciente en la elaboración del artículo.</p> <p>Por otra parte, se publican por parte de IdiSNA con carácter anual las memorias científicas de la institución en las que se recogen las distintas publicaciones más relevantes con los autores y coautores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realización de acciones de difusión sobre la política de firmas de IdiSNA.
33. Teaching	+/-	<p>IdiSNA dentro de su Plan Estratégico incluye en el Eje 4 “Innovación, Mejora y Capacitación”, un plan de acción específico dirigido al fomento del relevo generacional en el cual entre las actividades a desarrollar se encuentra el análisis de los recursos propios disponibles en el Instituto para la identificación de docentes propios que puedan impartir cursos de formación dirigidos a los jóvenes investigadores. Estos perfiles pueden ser: investigadores senior, personal de plataformas, biblioteca, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de evaluación de la actividad docente realizada por parte de los profesionales de IdiSNA, que tenga en cuenta la variabilidad de personal clínico y docente.

		<p>Por otra parte, IdiSNA cuenta con un Plan de Formación, que incluye distintas actividades formativas como cursos y seminarios, impartidos en parte por profesionales de IdiSNA. Asimismo, la Comisión de Formación encargada de supervisar el desarrollo de este Plan cuenta con el apoyo de la Comisión de Docencia del Hospital Universitario de Navarra y con la Comisión de Docencia y Formación Continuada de la Clínica Universidad de Navarra.</p>	
34. Complains/ appeals	+/-	<p>IdiSNA dispone actualmente de un procedimiento específico para la tramitación de denuncias en materia antifraude.</p> <p>Se debe trabajar en la puesta en marcha de un procedimiento específico para la gestión de reclamaciones y resolución de conflictos del personal.</p> <p>El Comité Científico Interno, es el órgano interno de IdiSNA encargado de la resolución de conflictos de personal en el ámbito científico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un procedimiento específico para la resolución de reclamaciones y conflictos de personal en IdiSNA.
35. Participation in decision-making bodies	+/-	<p>IdiSNA promueve la participación de los distintos representantes de las áreas de investigación, así como de las distintas entidades que forman parte del Instituto. En el Comité Científico Interno participan los/las coordinadores/as de las distintas áreas de investigación entre otros perfiles.</p> <p>Por otra parte, se facilita la participación del personal de la Institución en las distintas comisiones existentes: Comisión de Gestión, Comisión de Formación, Comisión de Calidad y Ética, Comisión de Estructuras de Apoyo, Comisión de Tutela de Grupos Emergentes, Comisión de Comunicación y Coordinadores de Área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la composición del Comité Científico Interno incluye representación de los distintos perfiles de investigación (R1, R2, R3 y R4).

Training and Development			
36. Relation with supervisors	-/+	<p>IdiSNA cuenta con un Plan de Formación y un Plan de Apoyo a Grupos Emergentes. Dentro del Plan de Formación, se recoge como objetivo específico colaborar y apoyar a la Comisión de Apoyo a Grupos Emergentes a la hora de implementar las distintas actuaciones incluidas dentro del Plan de Apoyo a Grupos Emergentes.</p> <p>Por otra parte, uno de los ámbitos de formación se centra en la promoción de la realización de estancias en instituciones y entidades de prestigio, especialmente por parte de grupos emergentes para la adquisición de nuevos conocimientos.</p> <p>Por otra parte, cabe destacar que dentro de la Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación se incluye un apartado específico dirigido a la formación, supervisión y tutoría. En este apartado se indican los distintos compromisos que deben llevar a cabo la entidad y los investigadores.</p> <p>Normalmente, los investigadores que se encuentran en periodo de formación y cuentan con financiación procedente de entidades públicas deben emitir informes de seguimiento.</p> <p>No se cuenta actualmente, con un procedimiento específico en el que se regule el seguimiento a realización por parte de los investigadores senior (tutores) sobre los investigadores más jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización con el apoyo de la Dirección Científica de IdiSNA en el cual se establezcan las indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y que recoja la forma de registrar el proceso de tutorización del personal investigador.
37. Supervision and managerial duties	+/-	<p>IdiSNA dispone de un Plan de Apoyo a Grupos Emergentes en el cual se incluyen distintas actividades de formación a los investigadores más jóvenes. También se cuenta con un Plan de Formación con cursos y seminarios orientados a los investigadores más jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización con el apoyo de la Dirección Científica de IdiSNA en el cual se establezcan las indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y que recoja la forma

		<p>Por otra parte, cabe destacar que los distintos coordinadores de las áreas de investigación de IdiSNA suelen ser investigadores de reconocido prestigio y trayectoria en investigación.</p>	<p>de registrar el proceso de tutorización del personal investigador.</p>
<p>38. Continuing Professional Development</p>	<p>+/+</p>	<p>IdiSNA cuenta con un Plan de Formación, que incluye actividades dirigidas al personal que forma parte de la entidad. Los ámbitos de formación que se contemplan son los siguientes: formación en metodología de investigación, formación en técnicas instrumentales y de apoyo a la investigación, formación en líneas estratégicas de investigación del IdiSNA y en proyectos vinculados, ampliación de estudios y estancias formativas, promoción de la investigación en profesionales en periodo de formación especializada y formación en investigación e innovación responsable (RRI).</p> <p>También se cuenta con una Comisión de Formación que es la encargada de asegurar la correcta implementación del Plan de Formación y detectar aquellas necesidades y áreas de mejora para impulsar el desarrollo científico del instituto a todos los niveles.</p>	
<p>39. Access to research training and continuous development</p>	<p>+/+</p>	<p>IdiSNA cuenta con un Plan de Formación que incluye actividades orientadas a los distintos perfiles que conforman el Instituto, a través de distintos formatos: jornadas, seminarios, talleres, estancias, etc.</p> <p>En este sentido, a través de la Comisión de Formación se detectan las necesidades y áreas de mejora para impulsar el desarrollo científico de la entidad y se ofrece una oferta formativa global, desarrollada por las distintas entidades y centros que forman parte del Instituto.</p>	

		Respecto a la divulgación del Plan de Formación cabe destacar que se informa de la oferta de programas formativos a través de la página web de IdiSNA, a través del correo electrónico corporativo y por otras vías que se consideren de interés según el tipo de evento (redes sociales, etc.)	
40. Supervision	+/-	<p>Por una parte, cabe mencionar que IdiSNA cuenta actualmente con 8 áreas estratégicas de investigación en las cuales se integran los distintos grupos que forman parte del Instituto. Cada una de estas áreas cuentan con un coordinador, que es el encargado de dirigir y llevar un seguimiento de la actividad científica que se realizan. En algunos casos, se cuenta también con co-coordinadores. En este sentido, se realizan distintas reuniones científicas entre los grupos que forman las áreas de investigación.</p> <p>Por otra parte, la actividad de estos grupos de investigación es evaluada por parte del Comité Científico Externo.</p> <p>Por último, mencionar que dentro de la Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación se incluye un apartado específico sobre la supervisión en el cual se menciona que los investigadores expertos, los jefes de investigación y los supervisores deben asesorar a los miembros de su equipo y brindarles orientación y formación específica para desarrollar, diseñar y estructurar de manera adecuada sus actividades de investigación y para fomentar una cultura de integridad en la investigación.</p> <p>No se cuenta actualmente con un procedimiento específico de tutorización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización con el apoyo de la Dirección Científica de IdiSNA en el cual se establezcan las indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y que recoja la forma de registrar el proceso de tutorización del personal investigador.