

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

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**

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

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

STAFF & STUDENTS	FTE
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research *</i>	1000
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality)*</i>	44
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)*</i>	957
<i>Of whom are women*</i>	612
<i>Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *</i>	427
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level*</i>	296
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level*</i>	277
<i>Total number of students (if relevant)*</i>	0
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)*</i>	1148
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year: 2022)	€
<i>Total annual organisational budget*</i>	8960191.75
<i>Annual organisational direct government funding (designated for research)*</i>	0
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)*</i>	8470071.43
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research*</i>	490120.32

ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation)

El Instituto de Investigación Sanitaria de Navarra (IdiSNA) está integrado por grupos de investigación pertenecientes al Hospital Universitario de Navarra (HUN), a la Clínica Universidad de Navarra (CUN), al ámbito de Atención Primaria, al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, a Navarrabiomed – Fundación Miguel Servet, al Centro de Investigación Médica Aplicada (CIMA), a la Universidad de Navarra (UN) y a la Universidad Pública de Navarra (UPNA), estableciéndose por tanto un modelo de colaboración entre centros públicos y privados con una trayectoria investigadora y docente de excelencia.

IdiSNA abarca prácticamente la totalidad del tejido investigador biosanitario existente en la Comunidad Foral de Navarra y, por tanto, posee un carácter integrador autonómico.

El objetivo principal del IdiSNA consiste en potenciar la investigación, favoreciendo el desarrollo de los grupos de investigación ya existentes, así como optimizar los recursos a través de servicios comunes y estructuras de gestión más eficientes, favoreciendo la traslación de resultados al ámbito sanitario e industrial y generando por tanto un valor añadido a la investigación que se lleva a cabo.



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>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IdiSNA cuenta con un Proyecto Científico Cooperativo y un Plan Estratégico en los cuales se indican las directrices estratégicas de la institución a nivel científico. El personal investigador dispone de libertad para proponer y realizar sus propios proyectos de investigación, así como seleccionar los distintos procedimientos y procesos para llevarlos a cabo, teniendo en cuenta dichos documentos. ✓ Las actividades de investigación cuentan con la supervisión y aprobación de los distintos Comités. Por una parte, a nivel científico se dispone del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo y, por otra parte, se cuenta 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.

- ✓ IdiSNA cuenta también con diversas comisiones de trabajo que se encargan de gestionar los distintos asuntos de la organización: 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.
- ✓ IdiSNA dispone también de una Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación cuyo objetivo principal es el fomento de las buenas prácticas en investigación por parte del personal de la institución.
- ✓ IdiSNA cuenta con un Plan de Formación cuyo objetivo es favorecer el incremento de masa crítica investigadora, promover la integración de los miembros del Instituto y mejorar las competencias profesionales.
- ✓ Se cuenta también con un Plan de Transferencia y Traslación de Resultados que regula los principales aspectos relacionados con las actividades de valorización y transferencia de resultados surgidos de proyectos de investigación.
- ✓ IdiSNA tiene también un Plan de Comunicación que es gestionado a través de la Comisión de Comunicación. En este sentido se difunde información a través de notas de prensa, noticias y otros canales de comunicación.

DEBILIDADES

- ✓ Se debe trabajar en la elaboración de un Plan de Acogida para el personal de nueva incorporación que incluya referencias a los principales planes y documentos del Instituto, así como información de los distintos aspectos prácticos para las gestiones diarias en el centro.
- ✓ Se debe trabajar en la mejora de la difusión de los principales documentos del Instituto: Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, Plan de Formación, Plan de Transferencia y Traslación de Resultados y Plan de Comunicación.
- ✓ Se debe trabajar en la actualización y revisión del Plan de Formación, de forma que se incluya un mayor número de actividades y se incremente su difusión entre el personal de la institución.
- ✓ IdiSNA no cuenta actualmente con un convenio laboral específico para el personal investigador. Cada centro adscrito al instituto dispone de sus propias directrices en materia de legislación laboral. En este sentido, se trabajará en el desarrollo de un Plan de Organización de Recursos Humanos, que incluirá entre otros aspectos medidas relacionadas con las condiciones salariales y la conciliación laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ IdiSNA debe trabajar en la actualización de los distintos procedimientos relacionados con la protección de datos en base a la nueva normativa. ✓ Se debe de potenciar la realización de actividades relacionadas con la difusión y la transferencia de resultados. ✓ IdiSNA debe trabajar en el desarrollo de acciones dirigidas a incrementar la participación ciudadana en el Instituto. ✓ Se debe trabajar en la actualización del Plan de Igualdad conforme a la normativa en vigor. ✓ Se debe trabajar en la difusión de los principales asuntos tratados por parte del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo. ✓ Se deben mejorar los sistemas de evaluación de la actividad del personal propio de IdiSNA con el objetivo de medir el desempeño profesional.
Recruitment and selection	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IdiSNA cuenta con una política de contratación abierta, transparente y basada en méritos (OTM-R), en la que se definen los principios que rigen los principios de selección y el procedimiento que se lleva a cabo. ✓ En las distintas ofertas de empleo que se publican por parte de IdiSNA 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. ✓ En las distintas ofertas de empleo que se publican se tienen en cuenta dentro de méritos valorables aspectos relacionados con: méritos curriculares (publicaciones, comunicaciones en congresos, idiomas, etc.), experiencia laboral con el puesto ofertado, uso de herramientas informáticas, realización de estancias en centros de investigación a nivel estatal y europeo, etc. ✓ En las convocatorias de empleo que se publican, no se establecen límites a los plazos de obtención de las titulaciones por parte de los candidatos que se presentan, salvo en aquellos casos que se exige por parte de las entidades financiadoras.

	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las distintas ofertas de empleo se publican a través de la web de IdiSNA y de las redes sociales de la institución, así como otras plataformas de ámbito estatal pero todavía no se ha hecho uso de EURAXESS. Se debe trabajar en el desarrollo de modelos normalizados de oferta en inglés para llevar a cabo su difusión a través de EURAXESS. ✓ Se debe trabajar en la elaboración de una política interna que recoja las directrices a tener en cuenta en los procesos de selección en base a la política OTM-R aprobada por el Instituto. ✓ Se deben incluir los distintos criterios OTM-R en la valoración de las candidaturas para las distintas ofertas de empleo que se publiquen. Entre los distintos aspectos que se deben de comenzar a evaluar destacan: tareas de gestión y divulgación científica, valoración de trayectoria global (cambios de sector, estancias en centros privados, etc.), participación en comisiones y comités científicos, etc. ✓ Se debe de trabajar en la publicación de la resolución de las distintas ofertas de empleo en el portal de IdiSNA. ✓ Se deben facilitar instrucciones a la Comisión de Selección encargada de evaluar las distintas candidaturas, en línea con la valoración de los principios OTM-R.
Working conditions	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IdiSNA cuenta con 8 áreas de investigación en las cuales el personal del Instituto lleva a cabo los distintos proyectos de investigación, teniendo en cuenta las directrices establecidas en el Proyecto Científico Cooperativo. ✓ El Instituto cuenta con un sistema de plataformas y estructuras científico-técnicas con el objetivo general de aportar valor a la investigación biomédica. Se cuenta con una Comisión de Servicios de Apoyo a la Investigación, que ha definido los distintos procedimientos de acceso a estas plataformas. ✓ IdiSNA dispone de un Plan de apoyo a grupos emergentes, con acciones dirigidas a fomentar el desarrollo de estos grupos de investigación. ✓ El Instituto dispone de medidas orientadas al fomento y la promoción de la conciliación laboral y familiar del personal. ✓ Por parte de IdiSNA se fomenta la participación de sus grupos de investigación en redes cooperativas a nivel estatal y europeo.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se dispone de un Plan de Formación con una serie de actividades formativas orientadas a mejorar las competencias profesionales del personal de la institución y que es gestionado a través de la Comisión de Formación. Dicho Plan es revisado con carácter anual. ✓ IdISNA cuenta con un Plan de Transferencia y Traslación de Resultados que regula el procedimiento de transferencia de resultados del instituto y que incluye información relativa a las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRIs) adscritas al Instituto (OTRI de la Universidad de Navarra y OTRI de la Universidad Pública de Navarra). <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se debe trabajar en la elaboración y publicación del Plan de Acogida para el personal de nueva incorporación que recoja referencias de los principales documentos y guías del Instituto. ✓ Se deben llevar a cabo acciones en colaboración con el Gobierno Foral de Navarra para la introducción y desarrollo de elementos de estabilización y carrera profesional del personal de investigación de los centros públicos adscritos a IdISNA. ✓ Se debe trabajar en la actualización del Plan de Igualdad de la institución. ✓ Se debe desarrollar un Plan de Tutorización dirigido al personal de investigación en formación del Instituto. ✓ Se debe trabajar en la actualización y revisión del Plan de apoyo a grupos emergentes, para potenciar el desarrollo de actividades dirigidas a estos grupos. ✓ Actualmente no se cuenta con un sistema de evaluación de la actividad docente que se lleva a cabo por parte de los profesionales de IdISNA. Se debe trabajar en este sentido. ✓ No se disponen de procedimientos específicos para la resolución de conflictos.
Training and development	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IdISNA cuenta con un Plan de Formación que contiene una serie de actividades formativas que se llevan a cabo con carácter anual y que es gestionado a través de la Comisión de Formación. ✓ Se dispone también de un Plan de Apoyo a Grupos Emergentes que contiene una serie de actuaciones dirigidas a incrementar el desarrollo de estos grupos de investigación.

	<ul style="list-style-type: none">✓ IdiSNA cuenta también con una Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación que recoge un apartado específico sobre formación, supervisión y tutoría en el cual se indican los compromisos que deben llevar a cabo la entidad y el personal de investigación en este sentido.✓ IdiSNA cuenta con un Comité Científico Externo que es el encargado de supervisar la actividad científica del instituto y, por ende, la de los distintos grupos de investigación, que se integran en las distintas áreas estratégicas de investigación de IdiSNA. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Se debe trabajar en la elaboración de un Plan de Tutorización, apoyado por parte de la Dirección Científica de IdiSNA, en el que se establezcan indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y se registre el proceso de tutorización.
--	---

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website. Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL: <https://www.idisna.es/rrhh/hrs4r>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

	Proposed ACTIONS	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing (at least by year's quarter / semester)																				Indicator(s) / Target(s)
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACOGIDA PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN. Se elaborará un plan de acogida dirigido al personal de nueva incorporación que incluya los principales aspectos a tener en cuenta en la gestión diaria. Se incluirán referencias a los principales documentos y planes del Instituto: Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, etc. Por otra parte, se incluirá también información relativa a las plataformas y servicios de apoyo científico-técnicos.	Departamento de RRHH y Dirección de Gestión	C&C: 1, 4, 5, 7, 22, 26, 32																					1. Plan de acogida elaborado y aprobado. 2. Plan de acogida difundido al personal de IdiSNA. 3. Difusión al 100% del personal de nueva incorporación al Instituto.
2	PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA. Se llevarán a cabo acciones de difusión de los principales documentos y guías del IdiSNA. ✓ Se trabajará en el desarrollo de acciones de difusión relativas a los principales planes del Instituto: Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, Plan de Transferencia y Traslación de Resultados, Plan de Formación, Plan de Open Science y RRI, Plan de Comunicación, etc.	Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9 OTM-R: 1																					1. Planes y documentos de IdiSNA difundidos al personal de la institución. 2. Cartera de servicios del equipo de gestión de IdiSNA difundida. 3. Política de firmas de la institución difundida. 4. Medidas de conciliación laboral y familiar difundidas. 5. Número de jornadas realizadas anualmente en las que se hayan difundido dichos documentos.

	Proposed ACTIONS	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing (at least by year's quarter / semester)																				Indicator(s) / Target(s)
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se trabajará en la difusión de la cartera de servicios del equipo de gestión de IdiSNA. ✓ Se incrementará la difusión sobre la política de firmas de la institución. ✓ Se incrementará la difusión de las principales medidas sobre conciliación laboral y familiar establecidas por parte de IdiSNA. 																					6. Número de revisiones de los planes y guías realizadas.		
3	<p>ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PROTECCIÓN DE DATOS. Por parte de IdiSNA se elaborará un Plan de Protección de Datos. En dicho Plan se actualizará la normativa interna en base a la nueva legislación (Ley Orgánica de Protección de Datos y Reglamento del Parlamento Europeo relativo a la protección de datos) y se incluirá también la información relativa a la Ley 2/2023 sobre la protección de la información de personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, mediante la puesta en marcha de un plan de medidas antifraude y un canal de denuncias.</p>	Departamento de Gestión Económica, Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 7																			<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de protección de datos elaborado y difundido. 2. Procedimientos y normativas internas actualizadas en base a la nueva legislación. 		
4	<p>PLAN DE FOMENTO DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA DIFUSIÓN Y TRANSFERENCIA DE RESULTADOS. Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones orientadas a incrementar la difusión y transferencia de resultados, teniendo en cuenta el Plan de Transferencia y Traslación de Resultados de IdiSNA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de 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. ✓ Realización de reuniones con los grupos de IdiSNA para potenciar la identificación y recopilación de los resultados de potencial interés. <p>Se realizarán también actividades orientadas a potenciar la publicación en medios Open Access.</p>	Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 8, 31																			<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de jornadas realizadas anualmente con empresas para dar a conocer la cartera de resultados de investigación. 2. Número de reuniones anuales mantenidas entre empresas e investigadores para identificar posibles socios potenciales. 3. Número de reuniones mantenidas por parte del área de gestión de IdiSNA con los grupos de investigación para potenciar la identificación y recopilación de resultados de potencial interés. 4. Nº de publicaciones en acceso abierto. 5. Repositorio institucional puesto en marcha. 		

	Proposed ACTIONS	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing (at least by year's quarter / semester)																				Indicator(s) / Target(s)
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión y actualización del Plan de Formación. Incorporación de actividades formativas relacionadas con la gestión de datos genómicos, protección de datos, pérdida de información, etc. Mayor difusión de las actividades formativas previstas. ✓ Se revisará y actualizará el Plan de apoyo a grupos emergentes. Se incluirá un mayor número de actividades para fomentar el desarrollo de estos grupos: acciones de tutorización, acciones formativas, aspectos de movilidad, etc. ✓ Se establecerá un sistema de evaluación de la actividad del personal propio de IdiSNA con el objetivo de medir el desempeño profesional en la medida que sea posible. ✓ Se colaborará con el Gobierno Foral de Navarra en el desarrollo de elementos de estabilización y desarrollo profesional del personal de investigación de los centros públicos adscritos a IdiSNA. ✓ Se desarrollará e implementará 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. ✓ Se fomentará la participación de representantes de las distintas categorías de personal de investigación (R1, R2, R3, R4) en el Comité Científico Interno. 																					<p>el Gobierno Foral de Navarra para el desarrollo de elementos de estabilización y carrera profesional del personal de investigación.</p> <p>6. Sistema de evaluación de la actividad docente definido y aprobado.</p> <p>7. Comité Científico Interno actualizado con participación de los distintos perfiles de investigadores (R1, R2, R3, R4).</p>		
8	ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LOS PRINCIPIOS OTM-R. En primer lugar, se definirá una política interna en materia de contratación de personal que incluirá cómo debe ser el proceso de selección, así como los baremos de puntuación de las distintas candidaturas.	Departamento de RRHH, Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 29																			<ol style="list-style-type: none"> 1. Política interna en materia de contratación y selección de personal definida y aprobada. 2. Modelos normalizados de ofertas de empleo adaptados a los criterios OTM-R e implantados. 3. Modelo normalizado para la 		

	Proposed ACTIONS	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing (at least by year's quarter / semester)																				Indicator(s) / Target(s)
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
	Por otra parte, se elaborarán modelos normalizados para la publicación de las ofertas de empleo en inglés, a través de EURAXESS. Se modificarán los modelos normalizados para la preparación de ofertas de forma que se tengan en cuenta los criterios OTM-R. Se trabajará en el desarrollo de un modelo de acta de selección de forma que se publiquen en el portal de IdiSNA con los resultados de los distintos procesos de selección. Se elaborarán instrucciones dirigidas a la Comisión de Selección de forma que puedan valorar los distintos criterios OTM-R teniendo en cuenta siempre la trayectoria global de las distintas candidaturas.		OTM-R: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 23																			publicación de ofertas en inglés elaborado e implantado. 4. Nº de ofertas publicadas en Euraxess.		
9	PLAN DE TUTORIZACIÓN. Se elaborará un Plan de Tutorización bajo la tutela de la Dirección Científica de IdiSNA, en el cual se establezcan por una parte las indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y, por otra parte, se recoja el procedimiento a seguir para registrar la actividad de tutorización realizada al personal investigador en formación.	Comité Científico Interno, Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 23, 30, 36, 37, 40 OTM-R: 9																			1. Plan de tutorización elaborado e implantado. 2. Revisiones anuales del Plan de Tutorización.		
10	PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R. Se realizarán actividades específicas de difusión de la Estrategia HRS4R para que pueda ser conocida por parte de todo el personal investigador. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de una revisión anual del grado de cumplimiento del plan de acción presentado. ✓ Realización de jornadas anuales específicas en las que se indicarán los avances logrados en el plan de acción. ✓ Realización de una encuesta con carácter anual, para evaluar el conocimiento y satisfacción del personal del Instituto con respecto a los avances conseguidos. 	Departamento de RRHH, Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 8, 12, 23 OTM-R: 1, 5, 10																			1. Revisión anual del Plan de Acción HRS4R. 2. Nº de actos de difusión de los avances del plan de acción. 3. Encuesta de satisfacción anual realizada.		
11	PLAN DE DIFUSIÓN DE LAS PRINCIPALES DECISIONES ADOPTADAS POR EL COMITÉ CIENTÍFICO INTERNO Y EL COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO. Se llevarán a cabo acciones de comunicación específicas sobre los principales acuerdos y decisiones efectuadas en las reuniones que se celebren por parte del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo de IdiSNA.	Dirección Científica y Dirección de Gestión	C&C: 11																			1. Elaboración y aprobación del procedimiento de difusión de los principales asuntos tratados por el CCI y el CCE. 2. Nº de acciones de comunicación realizadas sobre los acuerdos del CCI y del CCE.		

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.

IdiSNA dispone de un procedimiento de contratación y selección del personal investigador y de gestión que se caracteriza por ser público, transparente y basado en méritos, asegurando la selección de la persona más idónea para un determinado puesto de trabajo. Las distintas ofertas de empleo se publican en la página web de IdiSNA, a través de la cual se debe rellenar el formulario de inscripción y adjuntar la documentación correspondiente. Actualmente, no se ha publicado todavía ninguna oferta de empleo a través de EURAXESS, siendo una de las actividades en las cuales se trabajará durante los próximos años de forma que se puedan publicar ofertas a través de este portal, potenciando la atracción de talento e incrementando la internacionalización de la entidad. Las distintas candidaturas que se presentan son evaluadas por parte de una Comisión de Selección (una vez que se analiza si cumplen con los requisitos obligatorios, valorando la puntuación de cada uno de ellos en los distintos méritos valorables para el puesto en cuestión). Las convocatorias de empleo publicadas incluyen la siguiente información: nombre del puesto, descripción del puesto, entidad financiadora del contrato y título del proyecto, titulación requerida para el puesto, tareas a desarrollar, condiciones laborales de la oferta y conocimientos y méritos valorables. En este sentido, durante los próximos años se trabajará en la actualización de los procedimientos actuales para tener en cuenta los distintos principios OTM-R.

IdiSNA ha elaborado una primera versión de la Política OTM-R que se revisará con carácter anual y cuyo objetivo principal consiste en contribuir al desarrollo de un entorno laboral favorable a la investigación, promoviendo y facilitando la movilidad del personal de investigación y garantizando la contratación de las personas con mejor perfil para los distintos puestos que se oferten.

A continuación, se indican las distintas acciones incluidas en el plan de acción de la Estrategia HRS4R y que guardan relación con la implementación de los principios OTM-R y la Política OTM-R de la institución.

- **ACCIÓN 2. PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA (OTM-R 1).** Se trabajará en la difusión de los principales documentos estratégicos y guías de IdiSNA para incrementar su conocimiento entre el personal del Instituto: Plan Estratégico, Proyecto Científico Cooperativo, Guía de Ética y Buena Práctica en Investigación, Plan de Transferencia y Traslación de Resultados, Plan de Formación, Plan de Open Science y RRI, etc. Asimismo, se difundirá la cartera de servicios del equipo de gestión de IdiSNA y se incrementará la difusión de la política de firmas del instituto y de las medidas de conciliación laboral y familiar implantadas.
- **ACCIÓN 6. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (OTM-R: 8, 18).** Se trabajará en la actualización del Plan de Igualdad vigente, conforme a las directrices establecidas por parte de la Comisión Europea, así como los requisitos legalmente establecidos.

- **ACCIÓN 7. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL. (OTM-R: 5,9).** En este sentido, este plan de acción está relacionado con los principios y política OTM-R en los siguientes puntos:
 - ✓ Se elaborará 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 de conciliación laboral.
 - ✓ Se colaborará con el Gobierno Foral de Navarra en el desarrollo de elementos de estabilización y desarrollo profesional del personal de investigación de los centros públicos adscritos a IdiSNA.
- **ACCIÓN 8. ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LOS PRINCIPIOS OTM-R. (OTM-R: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23).** En primer lugar, se definirá una política interna en materia de contratación y selección de personal que incluirá cómo debe ser el proceso de selección, así como los baremos de puntuación de las distintas candidaturas. Por otra parte, se elaborarán modelos normalizados para la publicación de las ofertas de empleo en inglés, a través de EURAXESS. Se modificarán los modelos normalizados para la preparación de ofertas de forma que se tengan en cuenta los criterios OTM-R. Se trabajará en el desarrollo de modelos tipo de actas de selección de forma que se publiquen en el portal de IdiSNA con los resultados de los distintos procesos de selección. Se elaborarán instrucciones dirigidas a la Comisión de Selección de forma que puedan valorar los distintos criterios OTM-R teniendo en cuenta siempre la trayectoria global de los distintos candidatos.
- **ACCIÓN 9. PLAN DE TUTORIZACIÓN (OTM-R: 9).** Se elaborará un Plan de Tutorización bajo la tutela de la Dirección Científica de IdiSNA, en el cual se establezcan por una parte las indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y, por otra parte, se recoja el procedimiento a seguir para registrar la actividad de tutorización realizada al personal investigador en formación.
- **ACCIÓN 10. PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R (OTM-R: 1, 5, 10).** Se llevarán a cabo acciones específicas de difusión de la Estrategia HRS4R para dar a conocer a todo el personal del del Instituto las actuaciones realizadas en este sentido.

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:

<https://www.idisna.es/rrhh/hrs4r>

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) del IdiSNA ha sido promovida y liderada por parte de la Dirección de la institución. En este sentido, se han creado un grupo de trabajo y un comité de dirección para llevar a cabo la implantación y el seguimiento del plan de acción propuesto en el marco de la Estrategia HRS4R. El comité de dirección es el encargado de supervisar la correcta implantación del plan de acción y ha coordinado el desarrollo de los distintos documentos que conforman la Estrategia HRS4R. Este comité de dirección está coordinado por la Directora de Gestión, Natalia Cal y por el Director Científico, Nicolás Martínez y además cuenta con la participación de personal del área de gestión de recursos humanos (M^a Carmen Soto) y del área de gestión (Jorge Marín). El Director Científico actúa también como representante de los investigadores. Por otra parte, se ha establecido un Grupo de Trabajo específico, encargado de la implementación de la Estrategia HRS4R en IdiSNA y que tendrá como misión principal supervisar el correcto desarrollo de las acciones incluidas en el plan de acción inicial. En este grupo de trabajo participa también la Directora de Gestión (Natalia Cal), la técnica de RR.HH (M^a Carmen Soto), el técnico de gestión (Jorge Marín) y una persona del área administrativa (Esther Echávarri), así como representantes de las distintas categorías de investigadores establecidas por parte de EURAXESS (R1, R2, R3, R4), con el fin de poder recoger las distintas necesidades del personal investigador de IdiSNA.

La monitorización de la estrategia se llevará a cabo a través del comité de dirección y del grupo de trabajo establecidos. El grupo de trabajo se reunirá como mínimo con carácter semestral (dos veces al año) y de forma extraordinaria si se considerase oportuno y medirá los indicadores definidos en el plan de acción, así como el grado de implantación en base al cronograma establecido. Se llevará a cabo la elaboración de un informe de ejecución que contendrá un resumen de estos contenidos y que será presentado al Comité de Dirección para que revise el correcto cumplimiento de la estrategia y formule las oportunas sugerencias y correcciones.

Para lograr una gran participación por parte del personal del Instituto, se llevará a cabo una encuesta online con carácter anual, en la cual se indicarán las principales acciones desarrolladas y se valorará el grado de satisfacción por parte del personal de la institución con respecto al grado de implantación de la Estrategia HRS4R. También con carácter anual se realizará una difusión de las principales acciones desarrolladas a través de la realización de una jornada en la que participarán miembros del grupo de trabajo y del comité de dirección y que estará dirigida a todo el personal del IdiSNA.

Tras los dos primeros años de la implantación del Plan de Acción, el grupo de trabajo se encargará de realizar un informe del grado de implantación de la estrategia con el objetivo de preparar la evaluación intermedia del Sello HRS4R. Para ello, se realizará un cuestionario similar al empleado en la fase de análisis gap dirigido al personal del instituto con el objetivo de valorar el grado de conocimiento en relación con la implantación de mejoras y los avances conseguidos. Con estos resultados y el nivel de ejecución del plan de acción, se elaborará el informe de evaluación intermedia y se procederá a la actualización del plan de acción.

Por último, por parte del IdiSNA se seleccionarán a los representantes que serán los responsables de coordinar las tareas para la realización de la revisión de la Estrategia HRS4R transcurridos 5 años de la aprobación del plan de acción, que recopilarán la información generada durante todo el proceso y darán respuesta a las distintas cuestiones que sean requeridas por parte del equipo auditor. Estas actividades estarán coordinadas y supervisadas por parte del Comité de Dirección de la Estrategia HRS4R.

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>El seguimiento de la implantación del plan de acción propuesto se realizará con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo, que elaborará informes de seguimiento que serán remitidos al Comité de Dirección encargado de la supervisión global de la Estrategia HRS4R del IdiSNA.</p> <p>El grupo de trabajo se reunirá normalmente dos veces al año (aunque con carácter extraordinario se podrá reunir en alguna ocasión más) para evaluar el grado de ejecución del plan de acción y para medir los indicadores propuestos en cada una de las acciones. El Comité de Dirección supervisará la implantación de las acciones previstas y aprobará los cambios necesarios para garantizar el correcto desarrollo de la Estrategia HRS4R.</p> <p>Transcurridos dos años de la implantación del Plan de Acción, se realizará un cuestionario que se enviará a todo el personal del Instituto, en el cual se indicarán las principales acciones desarrolladas y se medirá el grado de satisfacción de los profesionales con la Estrategia, identificando también posibles áreas de mejora, de forma que sirvan para la actualización del plan de acción inicial.</p>
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>El objetivo principal del IdiSNA es conseguir que todo el personal del Instituto sea partícipe en la Estrategia HRS4R. En este sentido, se ha tenido en cuenta en la elaboración de la Estrategia HRS4R a todos los profesionales de la organización, participando distintos miembros tanto en el grupo de trabajo como en el comité de dirección, así como a través del cuestionario online difundido a todo el personal. En el Grupo de Trabajo están representados tanto el personal de gestión como el personal investigador, con representantes de las distintas categorías de investigadores establecidas por parte de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4).</p>

	<p>Se llevarán a cabo reuniones con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo y se realizará un cuestionario online de forma anual que permitirá recabar la opinión de todo el personal sobre las distintas acciones desarrolladas conforme al plan de acción previsto inicialmente.</p> <p>Por otra parte, conviene destacar también que el plan de acción propuesto involucra al personal investigador del IdiSNA en varias de las acciones propuestas como, por ejemplo: plan de desarrollo profesional, elaboración del manual de bienvenida para el personal de nueva incorporación, actualización de los procedimientos de contratación y difusión de los avances desarrollados en el marco de la Estrategia HRS4R.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R?</p> <p>Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>Las distintas acciones, informes y procedimientos que se lleven a cabo en el contexto de la Estrategia HRS4R del IdiSNA serán aprobados por los distintos órganos de gestión del Instituto, como la Dirección de Gestión, la Dirección Científica y el Comité Científico Interno (en aquellos casos en los que resulte necesario).</p> <p>IdiSNA cuenta con un Plan Estratégico para el periodo 2023 – 2027, así como un Proyecto Científico Cooperativo para el mismo periodo, que tienen especial consideración sobre los aspectos relativos al personal investigador y al desarrollo profesional. Dentro del Plan Estratégico se incluye un plan de acción específico orientado a conseguir y mantener el Sello de Calidad "HR Excellence in Research".</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>Se llevarán a cabo reuniones de seguimiento y se realizarán informes evaluando el correcto cumplimiento del plan de acción por parte del grupo de trabajo creado. También se llevará a cabo un cuestionario anual que servirá difundir los avances realizados a todo el personal del IdiSNA y permitirá conocer el grado de satisfacción del personal.</p> <p>Por otra parte, IdiSNA tiene actualmente la distinción de Instituto de Investigación Sanitaria acreditado por el Instituto de Salud Carlos III, entidad que exige contar con el Sello "HR Excellence in Research". En consecuencia, la Estrategia HRS4R, será necesariamente la política general de IdiSNA en el ámbito de los recursos humanos.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>El plan de acción diseñado para implementar la Estrategia HRS4R en el IdiSNA contiene una serie de actuaciones a desarrollar durante 5 años, con un cronograma específico para cada una de ellas y unos indicadores de seguimiento, de forma que permitan evaluar la correcta implantación de estas.</p>

	<p>El grupo de trabajo se reunirá semestralmente con el objetivo de medir los indicadores propuestos y evaluar el grado de implantación de la estrategia.</p> <p>Se remitirá con carácter anual un informe a través de correo electrónico a todo el personal del IdiSNA en el cual se informará del grado de implantación de la estrategia, y se realizará un acto de difusión dirigido a todo el personal de la institución. Asimismo, se remitirá también un cuestionario online para la valoración del personal de la institución del correcto desarrollo de la estrategia.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>Se realizarán informes anuales de seguimiento para evaluar la correcta implantación del plan de acción. De igual forma, está previsto llevar a cabo una evaluación intermedia de la estrategia HRS4R tras los dos años de implantación del plan de acción.</p> <p>Tal y como se ha comentado, con carácter anual se realizará una encuesta online que permitirá conocer el grado de satisfacción del personal de la entidad con respecto al plan de acción del Sello HRS4R.</p> <p>En base al informe elaborado por parte del Grupo de Trabajo y con los resultados obtenidos en la encuesta, el Comité de Dirección llevará a cabo un informe que reflejará el grado de cumplimiento del plan de acción y las acciones de mejora si se consideran oportunas.</p>

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

<p>El IdiSNA posee unas características que lo hacen único en relación con el resto de los Institutos de Investigación Sanitaria (IIS) acreditados en España, como el hecho de abarcar tanto instituciones públicas como privadas, Hospitales, Centros de Investigación y Universidades, así como la presencia de tejido industrial con empresas público-privadas de explotación de resultados. Estos aspectos hacen del Instituto, un modelo singular de colaboración con capacidad de optimizar los recursos de I+D y crear sinergias y valor añadido a la investigación.</p> <p>A nivel estratégico cabe mencionar la misión y visión de la organización establecidas en el nuevo Plan Estratégico de la entidad para el periodo 2023-2027:</p> <p>MISIÓN: “Consolidar la integración a todos los niveles del IdiSNA para desarrollar una actividad de I+D+i en salud de la más alta calidad, en colaboración con sus socios estratégicos y con gran repercusión en la salud y la calidad de vida de su población de referencia mediante la realización de técnicas y abordajes diagnósticos y terapéuticos de vanguardia”.</p> <p>VISIÓN: “Posicionarse como un Centro de Investigación de excelencia a nivel de la Comunidad Foral de Navarra, Nacional e Internacional, con unos objetivos comunes a los de sus socios que permita el desarrollo de líneas de trabajo conjuntas para contribuir de manera significativa a la generación de nuevos conocimientos, a su aplicación a la práctica asistencial y al entorno empresarial y a la formación de nuevos investigadores en biomedicina”.</p>
--

Los **principales valores del IdiSNA** son: integración y unidad, orientación a la innovación y búsqueda de la excelencia, capacidad de liderazgo, optimización en el uso de los recursos, orientación hacia los problemas e intereses de la salud de la población y capacidad de difusión y desarrollo.

La Estrategia HRS4R pretender ser la principal política en materia de recursos humanos del IdiSNA, a través de la cual se recogerán las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, incluidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C).

IdiSNA comenzó a trabajar en el año 2020 en la adecuación de sus políticas y estrategias internas a los principios establecidos en la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Charter & Code), con el objetivo de obtener el sello “HR Excellence in Research” que refuerce al Instituto de Investigación Sanitaria en el ámbito de los recursos humanos.