

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Case number: 2020ES518343

Name Organisation under review: FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR (FBGS) · INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA GALICIA SUR (IISGS)

Organisation's contact details: Hospital Alvaro Cunqueiro, Bloque Técnico, Planta 2 – Carretera Clara Campoamor 341, 36213 Vigo (Spain) – Tel: +34 986 217 460 – fundacion.biomedica@iisgaliciasur.es

SUBMISSION DATE: 05/05/2022

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 28/04/2020

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.

		<p>Además, dispone de varias comisiones de trabajo: Comisión de Calidad, Comisión de Formación, y Comisión de Comunicación.</p> <p>El IISGS cuenta con una Guía de Buenas Prácticas en Investigación e Innovación en la que se recogen las principales normas de actuación y principios éticos relativos a la actividad investigadora desarrollada en el Instituto.</p> <p>No obstante, existen en el IISGS ciertas limitaciones técnicas en el acceso a datos clínicos de pacientes para algunos perfiles profesionales, necesarios para el desarrollo de sus investigaciones.</p>	
2. Ethical principles	+/-	<p>En proyectos de investigación en humanos, el cumplimiento de los principios éticos es supervisado a través del Comité de Ética de Investigación regional. Además, se cuenta con el apoyo del Comité Ético de Experimentación Animal de la Universidad de Vigo (CEEA) para proyectos que incluyan actividades de experimentación con animales.</p> <p>Como se ha comentado anteriormente, el IISGS cuenta con una Guía de Buenas Prácticas en Investigación e Innovación, donde se recogen las principales normas de actuación y principios éticos relativos a la actividad investigadora desarrollada en el Instituto.</p> <p>Se han llevado a cabo acciones formativas sobre buenas prácticas clínicas en las que se incluían cuestiones relacionadas con la ética de la investigación, así como cursos y elaboración de guías sobre planes de gestión de datos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluirán acciones formativas sobre principios éticos dirigidas a profesionales sanitarios en formación y sobre planes de gestión de datos y repositorios de información en el Plan de Formación del IISGS.

		No obstante, puede mejorarse la formación específica en aspectos éticos dirigidas a profesionales sanitarios en formación.	
3. Professional responsibility	+/-	<p>El IISGS revisa la procedencia de las líneas de investigación priorizadas de forma periódica a través de la actualización del Proyecto Científico Compartido. En este documento se recogen las principales áreas de investigación del centro y los distintos grupos de investigación que las componen, con el objetivo de conseguir que la actividad de investigación sea relevante para la sociedad y el entorno.</p> <p>El IISGS cuenta con una Guía de Buenas Prácticas en Investigación e Innovación, donde se indican aspectos relacionados con la autoría de las publicaciones y la propiedad intelectual de los resultados, así como aspectos relativos a evitar el plagio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el documento de adscripción al IISGS un compromiso específico antiplagio. • Planificar la implantación de una herramienta antiplagio.
4. Professional attitude	+/-	<p>El IISGS cuenta con un Plan Estratégico donde se describen los objetivos estratégicos y las actividades a desarrollar a corto y medio plazo. Dispone también de un Proyecto Científico Compartido en el cual se describen las principales líneas de investigación a desarrollar en los próximos años por parte del Instituto. Ambos documentos son conocidos por parte del personal investigador.</p> <p>Se realizan de forma continua búsquedas de convocatorias de financiación competitiva tanto públicas como privadas que se difunden a los investigadores con periodicidad semanal y se ofrece apoyo en la gestión/solicitud de financiación público/privada para los proyectos de investigación. Se llevan a cabo también memorias de seguimiento de los proyectos, donde se justifican las actuaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un protocolo de seguimiento de los proyectos de investigación de forma que se lleven a cabo reuniones por parte del equipo de investigación con los responsables de gestión para un seguimiento más exhaustivo.

		<p>desarrolladas y el estado de estos. Existe margen de mejora en el apartado de seguimientos de los proyectos.</p> <p>El IISGS elabora y difunde boletines semanales con información relevante sobre ayudas, eventos, formación, noticias, etc.</p> <p>A los proyectos financiados se les asigna un gestor de proyecto que ofrece asesoramiento y apoyo en los aspectos económicos y de justificación.</p>	
5. Contractual and legal obligations	+/-	<p>Los trabajadores, tanto investigadores como personal de gestión, del IISGS disponen de un convenio colectivo específico aprobado a finales de 2021 actualmente en fase de implantación.</p> <p>El IISGS cuenta con un plan específico de fomento de la innovación en el que se informa sobre el proceso a seguir para la protección de resultados. Además, se dispone de una normativa específica sobre patentes y derechos de propiedad industrial e intelectual.</p> <p>Aunque se realizan acciones destinadas a difundir entre investigadores la política de firma y autoría de resultados de investigación, debe seguir potenciándose.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la difusión de la política de firma y autoría. • Difundir la normativa propia del IISGS sobre propiedad y explotación de resultados de investigación.
6. Accountability	++	<p>El IISGS dispone de un sistema de gestión de proyectos de investigación, a través del cual los investigadores pueden consultar el estado de los distintos proyectos de investigación desde el punto de vista de la gestión.</p>	

		<p>El IISGS, justifica todas las subvenciones que recibe según la normativa de aplicación, y audita aquellos proyectos que lo requieren de forma específica, además de pasar auditorías externas del conjunto de sus cuentas anuales.</p> <p>Además, cuenta con un portal de transparencia donde publica todo lo establecido por la legislación: http://www.fundacionbiomedica.org/documentacion/</p>	
7. Good practice in research	+/-	<p>El IISGS cumple con los aspectos relacionados con la protección y seguridad de los datos de investigación, recogidos en la legislación europea y nacional.</p> <p>El IISGS cumple con los compromisos éticos y de confidencialidad en el desarrollo de las distintas investigaciones que lleva a cabo, evaluando los distintos estudios de investigación a través del Comité Ético de Investigación regional.</p> <p>Existe un plan de prevención de riesgos laborales, una Guía de Seguridad en el trabajo y acciones formativas relacionadas, incluyendo aspectos sobre gestión de residuos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Añadir de forma expresa en la Guía de Acogida de nuevos investigadores aspectos relativos a estos principios. • Mejorar las acciones de difusión sobre la oferta formativa disponible en el IISGS. • Incluir acciones formativas específicos sobre la gestión de líquidos y muestras biológicas en laboratorio relacionados con la prevención de riesgos laborales.

<p>8. Dissemination, exploitation of results</p>	<p>+/-</p>	<p>El IISGS es proactivo en la difusión y la transferencia de los resultados de la investigación de sus profesionales. Dispone de procedimientos que garantizan el cumplimiento del principio de difusión y explotación de resultados, así como la publicación de los artículos científicos y resultados de investigación en la memoria anual que realiza el Instituto.</p> <p>Se ha elaborado un folleto dirigido a grupos sobre la explotación de resultados y la oferta tecnológica (resultados de I+D+i disponibles para investigación) está recogida en la web del IISGS.</p> <p>El IISGS ha aprobado recientemente una política y un Plan de Open Science. Esta política de Open Science comprende dos aspectos principales: la apertura de publicaciones (Open Access) y la apertura de los datos de investigación (Open Data). Dicho plan debe ser evaluado y actualizado periódicamente.</p> <p>Además el IISGS ha puesto en marcha una convocatoria de ayudas para la publicación de artículos Q1 en acceso abierto con el objetivo de sufragar los costes de publicación de artículos en acceso abierto para el personal del Instituto.</p> <p>http://www.iisgaliciasur.es/wp-content/uploads/2021/09/Convocatoria-publicaciones-open-access-IISGS-2021.pdf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación periódica del Plan de Open Science para garantizar su eficacia. • Planificar e implementar nuevas convocatorias de ayudas para la publicación de artículos Q1 en revistas de acceso abierto.
--	------------	---	--

<p>9. Public engagement</p>	<p>+/-</p>	<p>Desde el IISGS se llevan a cabo en la actualidad diversas acciones en este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de puertas abiertas de los laboratorios para alumnos de varios centros educativos del entorno. • Visitas a colegios por parte de los investigadores. • Encuentros con asociaciones de pacientes. • Webinars en fechas relevantes a nivel científico, participación acciones de difusión en “días internacionales” de diversas patologías. • Participación en programas de radio y TV. <p>Por otra parte, entre las acciones de formación que oferta el IISGS a sus profesionales de forma periódica se encuentra el curso “Pautas para difundir la información científica en los medios de comunicación”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación en programas y actividades nacionales de difusión de la ciencia (“Noche de los Investigadores”, ayudas anuales de divulgación científica de la FECYT, jornadas abiertas destinadas al “Día Mundial de...”, etc.). • Realizar un registro de acciones a nivel institucional. Dicha acción también viene recogida en el nuevo Plan Estratégico 2022-2026.
<p>10. Non discrimination</p>	<p>+/-</p>	<p>El IISGS no incurre en ningún tipo de discriminación respecto a sus investigadores por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socio-económica.</p> <p>No obstante, es preciso elaborar un Plan de Igualdad adaptado a las directrices generales de la Comisión Europea recogidas en la guía “Horizon Europe guidance on gender equality plans”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración, implantación y difusión de un plan de igualdad siguiendo los criterios establecidos en la legislación nacional y en la guía europea “Horizon Europe guidance on gender equality plans”.
<p>11. Evaluation / appraisal systems</p>	<p>+/-</p>	<p>El personal investigador contratado con cargo a programas específicos de recursos humanos es evaluado periódicamente por las propias entidades que financian sus contratos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en la mejora del proceso de evaluación de los grupos de investigación y del personal investigador, proporcionando informes de evaluación que permitan la mejora continua de los grupos de investigación.

		<p>Los investigadores contratados por el IISGS son evaluados anualmente y los contratados por el Servicio de Salud regional son sometidos a evaluación bienal.</p> <p>La aplicación de seguimiento de grupos del IISGS se abre anualmente para que puedan actualizar toda su actividad científica y facilitar el procedimiento de evaluación.</p> <p>El IISGS dispone de un Comité Científico Externo, con representación internacional, que evalúa la actividad global del Instituto.</p> <p>Se debe ofrecer un mayor feedback a los grupos de investigación y al personal investigador evaluados por parte del IISGS.</p>	
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	-/+	<p>El IISGS lleva a cabo procesos de selección de personal a través de la publicación de ofertas de empleo por parte de la Fundación que actúa como entidad gestora del Instituto.</p> <p>En las ofertas de trabajo que se publican se indica información sobre la valoración de méritos y las capacidades profesionales que se requieren para el puesto ofertado.</p> <p>Las ofertas no se publican en la plataforma Euraxess con carácter general. Se cuenta con una guía de buenas prácticas de contratación.</p> <p>Además, se dispone de modelos normalizados para la preparación de dichas ofertas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un modelo normalizado para la publicación de ofertas de trabajo en inglés, a través del portal EURAXESS para incrementar la internacionalización. • Modificación de los modelos normalizados actuales para la elaboración de las ofertas potenciando la aplicación de criterios OTM-R (valoración positiva de estancias en entidades privadas, centros internacionales, movilidad, etc).

13. Recruitment (Code)	+/-	<p>La entidad dispone de una guía de buenas prácticas de contratación (GBPC) en la que ya se recogen los aspectos mencionados en este principio, pero habría que mejorar algunos aspectos como el seguimiento de la composición de los comités de selección, los baremos de evaluación de los candidatos y la difusión internacional de ofertas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrucciones de acuerdo a los principios OTM-R y revisar y mejorar la guía y el procedimiento de contratación en aspectos como: <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer directrices sobre cómo establecer los baremos recomendados por perfil (elaborar un modelo base de baremo). - Realizar un seguimiento de la composición y funcionamiento de los comités de selección. • Elaborar formularios para la publicación de ofertas en EURAXESS, potenciando la difusión de las ofertas de personal investigador del IISGS.
14. Selection (Code)	+/-	<p>La GBPC no define claramente la composición y funcionamiento de los comités de selección.</p> <p>No se proporciona suficiente información a los miembros del comité de cómo realizar el proceso de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y procedimentar si es el caso, la composición de los Comités de Selección (interdisciplinariedad, paridad, etc.). • Dar formación a los miembros de estos Comités sobre procedimientos de selección a través de la elaboración de instrucciones y procedimientos acordes a los criterios OTM-R.
15. Transparency (Code)	-/+	<p>En las ofertas de empleo se explican todos los requisitos de forma descriptiva, pero no se informa sobre la puntuación de los criterios a valorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un baremo mínimo de estándares de puntuación para los distintos puestos, de acuerdo a los principios OTM-R.
16. Judging merit (Code)	-/+	<p>El IISGS incluye en las ofertas de trabajo que publica la valoración de méritos y capacidades profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrucciones y procedimientos adaptados a criterios OTM-R para que la evaluación de los candidatos, independientemente del perfil y experiencia

		<p>En la mayoría de los casos se siguen los mismos criterios y puntuaciones de los principales organismos financiadores, que son básicamente cuantitativos.</p> <p>No se recoge actualmente entre los méritos valorables otras capacidades más transversales como trabajo en equipo, divulgación científica a la sociedad, y otros criterios más generales.</p>	<p>del puesto, tengan en cuenta la trayectoria global de estos.</p>
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	<p>Las ofertas de empleo publicadas por parte de IISGS recogen los distintos requisitos a cumplir por los candidatos y los méritos evaluables por parte del comité de selección durante el proceso de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrucciones para que la evaluación de los candidatos, independientemente del perfil y experiencia del puesto, tengan en cuenta la trayectoria global de estos de acuerdo a los principios OTM-R.
18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	<p>Las ofertas de empleo publicadas por IISGS establecen los requisitos que se deben de cumplir y por otra parte los méritos valorables durante el proceso de selección.</p> <p>En algunos casos se incluye como aspecto a valorar la realización de estancias en centros de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de los modelos normalizados actuales para la elaboración de las ofertas potenciando la aplicación de criterios OTM-R (valoración positiva de estancias en entidades privadas, centros internacionales, movilidad, etc).
19. Recognition of qualifications (Code)	++	<p>En los procesos de contratación que lleva a cabo IISGS, no se producen sesgos con los candidatos que han obtenido su título en otros países y se valoran de igual forma.</p>	
20. Seniority (Code)	++	<p>En las ofertas publicadas por IISGS no se establecen límites relativos a la fecha de obtención de las titulaciones requeridas para el puesto ofertado. Sólo se establecen límites a esta fecha cuando se trata de convocatorias de agencias financiadoras que lo establecen así en sus bases.</p>	

21. Postdoctoral appointments (Code)	-/+	<p>El IISGS indica en los procesos de selección que realiza la duración de los contratos de trabajo así como sus características. Se ofrece también información sobre la retribución del puesto, las tareas a desarrollar, el objeto de la contratación y los requisitos imprescindibles y méritos valorables en el proceso de selección.</p> <p>Actualmente, no se informe sobre la composición del Comité de Selección y del proceso de resolución de la convocatoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se informará sobre la composición del Comité de Selección y, sobre el proceso de resolución de la convocatoria. • Se incluirán como méritos valorables en el caso de investigadores postdoctorales, la experiencia previa adquirida por el candidato tras la obtención de dicha titulación. • Se incluirán también en las ofertas de empleo, las posibilidades de promoción y desarrollo de carrera profesional cuando sea posible y aplicable.
Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	+/-	<p>Los trabajadores, tanto investigadores como personal de gestión, del IIS Galicia Sur disponen de un convenio colectivo específico aprobado a finales de 2021 actualmente en fase de implantación, que establece las diferentes categorías profesionales para investigadores.</p> <p>El IISGS considera investigadores a todos los profesionales que desempeñan actividades de I+D+I con independencia de su nivel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en la implantación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo recientemente aprobado, en relación con la clasificación de investigadores.
23. Research environment	+/-	<p>El IISGS está estructurado en áreas de investigación donde se integran los grupos de investigación en los que los investigadores llevan a cabo su actividad científica. El Instituto cuenta con distintas plataformas de apoyo a la investigación para los investigadores, así como diferentes espacios para el desarrollo de las actividades de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar mediante una encuesta la situación actual del ambiente y las condiciones de trabajo en los distintos centros y servicios del ámbito del Instituto. En función de los resultados de la encuesta, poner en marcha los cambios y mejoras que se consideren necesarios.

		<p>El IISGS lleva a cabo acciones de tutorización a los grupos con menor recorrido (emergentes).</p> <p>Por otra parte, desde el Instituto también se fomenta la participación del personal investigador y plataformas tanto en redes nacionales como en redes internacionales, ofreciendo soporte en la gestión de ayudas y potenciando su integración en redes de investigación.</p> <p>Existe un margen de mejora importante en el desarrollo de oportunidades de colaboración con otros centros de investigación y establecimiento de alianzas.</p> <p>El Instituto dispone de un servicio de prevención de riesgos laborales ajeno que categoriza los puestos según sus riesgos y se imparte formación específica.</p> <p>A pesar de que el ambiente de trabajo en el Instituto es adecuado para el desempeño de la actividad investigadora y que cuenta con las instalaciones y el equipamiento necesario, es preciso incrementar los espacios físicos para el desarrollo de la actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear a las gerencias de los centros sanitarios la necesidad de disponer de mayores espacios para el desarrollo de la investigación. En este sentido, el reciente Plan Estratégico 2022-2026 recoge entre sus prioridades aumentar los espacios del IISGS. • Fomentar la búsqueda y consolidación de alianzas y participación en redes de investigación sobre todo entre los investigadores de la Fundación y de la UVigo. Dicha acción también se recoge en el reciente Plan Estratégico 2022-2026.
24. Working conditions	++	<p>El IISGS ha implementado las medidas oportunas para fomentar la conciliación laboral y familiar del personal, implementando políticas de teletrabajo durante el desarrollo de la pandemia COVID-19.</p> <p>Además, en el Convenio Colectivo aprobado a finales del año 2021 se incluyen también medidas relacionadas con la conciliación laboral.</p>	

<p>25. Stability and permanence of employment</p>	<p>-/+</p>	<p>El IISGS está regido por las normas legales y el marco jurídico de cualquier entidad perteneciente al sector público.</p> <p>En este sentido se están explorando diferentes alternativas para elaborar un plan de desarrollo profesional en el marco del impulso de la I+D+i por parte del Gobierno Regional que favorezca la incorporación estable y promoción de los profesionales.</p> <p>La estabilización de investigadores del IISGS en cualquier caso depende de las directrices establecidas por el Gobierno Regional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con el Gobierno Regional en la implantación de medidas de carrera profesional y contribuir a la estabilización del personal investigador del Instituto. • Completar la implantación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo recientemente aprobado, en relación con los derechos de los trabajadores relacionados con este principio.
<p>26. Funding and salaries</p>	<p>+/-</p>	<p>El IISGS tiene establecidos rangos salariales para cada categoría. A pesar de ello, existe hasta ahora cierta variabilidad, ya que en unos casos los salarios del personal investigador vienen determinados por las entidades financiadoras, y en otros casos, dependen de los fondos de los que dispone el grupo de investigación en el que se incorpora el nuevo personal.</p> <p>La reciente aprobación de un Convenio Colectivo específico de centros de investigación sanitarios a nivel regional establece entre otras cosas rangos salariales a aplicar en el futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Completar la implantación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo recientemente aprobado, en relación con los derechos de los trabajadores relacionados con este principio.
<p>27. Gender balance</p>	<p>+/-</p>	<p>El personal investigador del IISGS es mayoritariamente femenino, aunque los puestos de responsabilidad en los grupos (jefes de grupo, coordinadores de área) están ocupados de forma mayoritaria por hombres.</p> <p>A nivel de gestión y dirección, la Fundación está dirigida por una mujer y el personal es mayoritariamente femenino.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación e implantación de un plan de igualdad para garantizar el equilibrio.

		<p>En el momento actual se está trabajando en un Plan de Igualdad.</p> <p>El IISGS cuenta con un Plan de Recursos Humanos que incluye acciones de igualdad de género y gestión de la diversidad, que abordan aspectos de igualdad de oportunidades y de equidad en la carrera investigadora; consideraciones en la política de incorporación del personal investigador, técnico, de gestión y otros servicios y aspectos de representación en los distintos órganos y comisiones.</p> <p>No obstante, es preciso concluir, aprobar e implantar el plan de igualdad de la entidad, actualmente en proceso de elaboración.</p>	
28. Career development	-/-	<p>El IISGS cuenta con un plan de tutela de grupos de investigación emergentes que contiene acciones de apoyo y desarrollo de los mismos y se revisa periódicamente. Se debe trabajar en la difusión de este plan.</p> <p>El Instituto cuenta con una guía de buenas prácticas en contratación en la que se fija que haya una persona responsable a nivel funcional, realiza los trámites necesarios para que el personal a su cargo pueda desarrollar su tarea y funciona como supervisor para asegurar que se cumplen determinados aspectos (ambiente y condiciones de trabajo, acceso a programa de desarrollo profesional, derechos de autoría). Sin embargo, debe procedimentarse el desarrollo de las tareas de tutorización.</p> <p>Por otro lado, debe mejorarse la difusión de la Guía de Buenas Prácticas de Contratación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un seguimiento más proactivo de la actividad de supervisión que realizan los responsables funcionales, estableciendo un procedimiento de tutorización que una vez aplicado recoja las evaluaciones y recomendaciones recibidas por investigadores noveles. • Fomentar la difusión del procedimiento de tutorización y del plan de tutela de grupos emergentes. • Actualizar y difundir la Guía de Buenas Prácticas de Contratación.

29. Value of mobility	+/-	<p>En investigadores R1 y R2 la movilidad geográfica es intrínseca a las convocatorias que exigen la realización de estancias en el extranjero.</p> <p>Para el resto de los perfiles sería necesario promover la movilidad.</p> <p>El IISGS facilita la movilidad prestando apoyo en las gestiones laborales asociadas a la realización de estancias.</p> <p>El IISGS vela porque en los procesos de selección se valoren positivamente en todos los casos las estancias de los investigadores en otros centros de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar el desarrollo de acciones propias del IISGS para el fomento de la movilidad, por ejemplo, convocatoria de ayudas para la realización de estancias en centros de prestigio, nacionales y extranjeros. • Adaptación del procedimiento de contratación del IISGS en base a principios OTM-R, valorando positivamente en todos los casos las estancias de los investigadores en otros centros de investigación.
30. Access to career advice	++	<p>En la web del Instituto y a través del boletín semanal de información se ofrece información sobre ofertas de empleo, convocatorias y eventos de interés para el personal investigador.</p> <p>Asimismo, se resuelven sus posibles dudas y consultas a través del departamento de RRHH.</p>	
31. Intellectual Property Rights	+/-	<p>El IISGS dispone de un plan de fomento de la innovación, con un procedimiento sobre protección y transferencia de los resultados, con formularios sobre derechos de autor y declaración de invención.</p> <p>Se han elaborado folletos informativos sobre derechos de autor, oferta tecnológica y patentes y una guía de buenas prácticas en investigación e innovación. La unidad de innovación también ofrece información y asesoramiento al respecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo acciones específicas de difusión de la normativa de propiedad intelectual y del asesoramiento que presta el IISGS en este sentido. Impulsar actividades formativas e informativas sobre propiedad intelectual.

		No obstante, el personal investigador en ocasiones desconoce la disponibilidad de este asesoramiento y documentación.	
32. Co-authorship	+/-	<p>El IISGS dispone de una guía de buenas prácticas en investigación e innovación que incluye indicaciones sobre la autoría de los trabajos científicos (afiliación al Instituto, condiciones para la autoría y orden de autores) y publicación de resultados. No obstante, se ha detectado que el personal investigador en ocasiones tiene dudas y desconoce que dispone de esta información.</p> <p>Se ha desarrollado también un procedimiento de resolución de conflictos en este punto que desarrolla el Comité Científico Interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la difusión de la guía de buenas prácticas en investigación y ofrecer asesoramiento para la resolución de dudas. • Fomentar actividades formativas e informativas sobre recomendaciones relativas a autoría, publicación, etc.
33. Teaching	+/-	<p>El IISGS cuenta con profesores de la Universidad de Vigo integrados en grupos de investigación del Instituto. Dichos profesionales son evaluados por tanto en sus tareas docentes. La remuneración proviene de la Universidad.</p> <p>El Instituto dispone de un plan de formación que se implementa anualmente a través de un programa de actuaciones formativas, a través del cual se realizan acciones dirigidas a todos los perfiles y a través de distintos formatos. Es el propio personal del Instituto el que imparte en la mayoría de los casos las actividades formativas.</p> <p>El Instituto debe trabajar en la puesta en marcha de actividades de formación reglada y remunerada en la que participen sus investigadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la viabilidad de puesta en marcha de programas de máster y doctorado del IISGS en colaboración con la Universidad de Vigo.

34. Complaints/ appeals	-/+	<p>La Dirección Científica del Instituto y la Dirección de la Fundación resuelven habitualmente los conflictos, disputas o quejas planteadas, pero no se ha definido como tal un procedimiento relativo a la mejora del clima laboral y tampoco se ha documentado la gestión de posibles quejas y reclamaciones.</p> <p>Se ha constituido el Comité de Empresa, integrado por representantes de los trabajadores, que contribuye a la resolución de los conflictos.</p> <p>El Comité Científico Interno del Instituto actúa como órgano de arbitraje en los conflictos que puedan surgir y cuya naturaleza tenga que ver con las buenas prácticas en investigación e innovación. Sus decisiones son vinculantes.</p> <p>El personal investigador del IISGS indica la necesidad de contar con un representante que actúe en la resolución de conflictos en materia científica.</p> <p>El Sistema de Gestión de Calidad del Instituto incluye la gestión de sugerencias, quejas y reclamaciones. Se analiza la satisfacción del personal mediante la distribución de una encuesta periódica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar periódicamente el Sistema de Gestión de Calidad del Instituto en lo referente al tratamiento de sugerencias, quejas y reclamaciones. • Mantener la realización de encuestas periódicas de satisfacción a investigadores. • Creación de la figura de representante de los investigadores. Este representante será elegido por todos los investigadores del IISGS y tendrá la función de actuar en la resolución de conflictos en materia científica.
35. Participation in decision-making bodies	-/+	<p>El personal investigador está representado en el Comité Científico Interno del Instituto, sin embargo, se considera que debe asegurarse la presencia de todos los perfiles investigadores (R1, R2, R3 y R4) y que no se hace suficiente difusión respecto a las decisiones que ahí se toman.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la difusión de las decisiones tomadas por los órganos directivos del Instituto, incluyendo en los boletines semanales los aspectos más relevantes. • Impulsar la presencia en el Comité Científico Interno de todos los perfiles de investigadores (R1, R2, R3 y R4).

Training and Development			
36. Relation with supervisors	+/-	<p>En el caso de los investigadores R1, la relación con el supervisor está regulada, el procedimiento es el Compromiso de supervisión del doctorando.</p> <p>El IISGS dispone de un plan de formación que incluye acciones dirigidas al personal investigador del Instituto. Los investigadores en formación tienen una relación cercana con sus tutores y jefes de grupo, durante el proceso de formación.</p> <p>Normalmente, los investigadores que se encuentran en formación y tras el requerimiento de las agencias financiadoras en el área de investigación biomédica deben de presentar un informe de progreso de forma periódica por lo que son evaluados por sus tutores. No obstante, se considera necesario proceder a las actividades de tutorización a investigadores por parte de sus supervisores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un seguimiento más proactivo de la actividad de supervisión que realizan los responsables funcionales, estableciendo un procedimiento de tutorización que una vez aplicado recoja las evaluaciones y recomendaciones recibidas por investigadores noveles.
37. Supervision and managerial duties	+/-	<p>El IISGS cuenta con un plan de tutela de grupos de investigación emergentes que contiene acciones de apoyo y desarrollo de los mismos y se revisa periódicamente.</p> <p>El Instituto cuenta con una guía de buenas prácticas en contratación en la que se fija que haya una persona responsable a nivel funcional, realiza los trámites necesarios para que el personal a su cargo pueda desarrollar su tarea y funciona como supervisor para asegurar que se cumplen determinados aspectos (ambiente y condiciones de trabajo, acceso a programa de desarrollo profesional, derechos de autoría). Sin embargo, debe procedimentarse el desarrollo de las tareas de tutorización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la difusión de la GBPC y evaluar su grado de implementación. Encuesta a los responsables funcionales (dentro de la encuesta anual de clima laboral). Realizar un seguimiento más proactivo de la actividad de supervisión que realizan los responsables funcionales, estableciendo un procedimiento de tutorización que una vez aplicado recoja las evaluaciones y recomendaciones recibidas por investigadores noveles.

		Por otro lado, debe mejorarse la difusión de la Guía de Buenas Prácticas de Contratación.	
38. Continuing Professional Development	+/-	<p>El IISGS cuenta con un Plan de Formación que recoge las principales actuaciones formativas dirigidas al personal investigador y personal técnico y de apoyo. El plan es actualizado anualmente a través de una encuesta de necesidades formativas.</p> <p>También se cuenta con una Comisión de Formación que es la encargada de asegurar la formación en los diferentes estamentos de la estructura del IISGS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión anual (recogida de datos) de los cursos recibidos e impartidos por todos los miembros del IISGS. • Impulsar acciones que permiten el desarrollo de cursos formativos de mayor calidad y orientados tanto a personal técnico como personal de gestión.
39. Access to research training and continuous development	+/-	IISGS dispone de un Plan de Formación dirigido a personal investigador y de apoyo cuyo objetivo principal es garantizar un sistema de aprendizaje permanente en investigación. Dicho plan es actualizado anualmente en función de las necesidades de formación manifestadas por los investigadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el asesoramiento para el desarrollo profesional, a través sobre todo de la figura del tutor.
40. Supervision	+/-	En la Guía de buenas prácticas de investigación se fijan las funciones del responsable (supervisor), sin embargo, consideramos que no se realiza suficiente seguimiento de la figura del responsable funcional, en relación a que dispongan del tiempo, conocimiento, experiencia, especialización y grado de compromiso necesarios para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un seguimiento más proactivo de la actividad de supervisión que realizan los responsables funcionales, estableciendo un procedimiento de tutorización que una vez aplicado recoja las evaluaciones y recomendaciones recibidas por investigadores noveles. • Incluir en la encuesta a los investigadores noveles aspectos relativos a la valoración de la tutorización recibida (dentro de la encuesta anual de clima laboral).