

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Case number: 2021ES699754

Name Organisation under review: **Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia. Instituto Murciano de Investigación Biosanitaria (IMIB).**

Organisation's contact details: D^a. Fuensanta Martínez Lozano (Directora). C. Campo, 12, 30120, El Palmar, Murcia.

SUBMISSION DATE: **04/07/2022**

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: **25/10/2021**

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			
Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	Implementation: ++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented	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	Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:
Ethical and Professional Aspects			
1. Research freedom	+/-	<p>El personal investigador del IMIB dispone de libertad para plantear y realizar sus propios proyectos de investigación, así como para la selección de los distintos procedimientos para llevarlos a cabo, en el marco de las directrices establecidas en el Proyecto Científico Compartido, en el Plan Estratégico y en el presupuesto con los que cuenta el Instituto. Se debe potenciar la difusión tanto del Proyecto Científico Compartido como del Plan Estratégico para que sea conocido por parte de todos los investigadores del instituto.</p> <p>Las actividades de investigación cuentan con la aprobación previa y supervisión posterior de los comités éticos, cuando resulta necesario, y de las comisiones de trabajo del Instituto. IMIB cuenta con un Comité Científico Interno, un Comité Científico Externo, con los Comités Éticos de Investigación Clínica (CEIm) y con el Comité de Ética de Experimentación Animal (CEEA) de la Universidad de Murcia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del manual "Información importante nuevas incorporaciones de personal FFIS/IMIB". Actualmente, dicho manual incluye información sobre correo electrónico y determinados trámites laborales (altas, bajas, nóminas, certificados). Se incluirán referencias a los documentos de guía de buenas prácticas, plan de formación, plan estratégico, proyecto científico compartido y plan de calidad. • Se realizará también por parte de IMIB un audio divulgativo que contendrá una descripción general del Instituto. • También se llevará a cabo un díptico digital para indicar las distintas instalaciones e infraestructuras disponibles en el IMIB. • Se potenciará la participación del personal de plataformas y unidades de apoyo en proyectos de investigación.

		<p>Además, dispone de varias comisiones de trabajo: Comisión de Calidad, Comisión de Formación, Comisión de Comunicación y Comisión de Innovación.</p> <p>Existe margen de mejora en la participación de los responsables y técnicos de las distintas plataformas y unidades de apoyo a la investigación en la realización de proyectos de investigación.</p> <p>El Comité Científico Externo se encarga de examinar y evaluar la actividad científica desarrollada por parte de los grupos de investigación.</p> <p>Los proyectos de investigación deben ajustarse a la normativa legal vigente, tanto a nivel nacional como autonómico y deben contar con las autorizaciones administrativas necesarias cuando sea oportuno.</p> <p>IMIB cuenta con una Guía de Ética y Buenas Prácticas en Investigación, donde se recogen las principales normas de actuación y principios éticos relativos a la actividad investigadora desarrollada en el Instituto, incluyendo la planificación, el desarrollo, el registro y la comunicación de la actividad investigadora.</p> <p>Se debe potenciar la difusión de la Guía de Ética y Buenas Prácticas a todo el personal investigador.</p>	
--	--	--	--

<p>2. Ethical principles</p>	<p>+/+</p>	<p>En proyectos de investigación en humanos, el cumplimiento de los principios éticos es supervisado a través del Comité de Ética de la Investigación (CEI) y de los Comités de ética de la Investigación con Medicamentos (CEIm) de la Región de Murcia.</p> <p>IMIB cuenta entre otros, con el apoyo de los Comités de Ética de Investigación con Medicamentos (CEIm) de los Hospitales Virgen de la Arrixaca y Morales Messeguer, ambos acreditados según la normativa vigente.</p> <p>IMIB también cuenta con el asesoramiento del Comité Ético de Experimentación Animal de la Universidad de Murcia (CEEA).</p> <p>Como se ha comentado anteriormente, IMIB cuenta con una Guía de Ética y Buenas Prácticas en Investigación, donde se recogen las principales normas de actuación y principios éticos relativos a la actividad investigadora desarrollada en el Instituto y se indican los principales Comités Regionales para el asesoramiento en este ámbito.</p>	
<p>3. Professional responsibility</p>	<p>+/+</p>	<p>IMIB revisa la procedencia de las líneas de investigación priorizadas de forma periódica a través de la actualización del Proyecto Científico Compartido (PCC). 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>IMIB cuenta con la Guía de Ética y Buenas Prácticas Científicas, donde se indican aspectos relacionados con la autoría de las publicaciones y la propiedad intelectual de los resultados.</p> <p>Por otra parte, cabe destacar que en el marco de los proyectos de investigación que se llevan a cabo en las distintas áreas y grupos del IMIB, las tesis doctorales que se publican pasan por el sistema antiplagio “Turnitin” disponible en la Universidad de Murcia.</p>	
4. Professional attitude	+/-	<p>IMIB cuenta con un Plan Estratégico donde se describen los objetivos estratégicos y las actividades a desarrollar a corto y medio plazo.</p> <p>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>IMIB realiza de forma continua búsquedas de convocatorias de financiación competitiva tanto públicas como privadas que se difunden a los investigadores y 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 desarrolladas y el estado de estos.</p> <p>En la aplicación de gestión de proyectos del IMIB donde se realiza el registro y monitorización de los distintos proyectos de investigación, se definen los tiempos y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del manual “Información importante nuevas incorporaciones de personal FFIS/IMIB”. Actualmente, dicho manual incluye información sobre correo electrónico y determinados trámites laborales (altas, bajas, nóminas, certificados). Se incluirá enlace al documento del Proyecto Científico Compartido para que sea conocido por todos los integrantes del Instituto. • Se realizarán actuaciones de comunicación interna para difundir el proyecto científico compartido. • Se implantará por parte de IMIB un boletín semanal que incluya las distintas noticias de interés del Instituto, así como las convocatorias de financiación públicas y privadas, las actividades de formación planificadas y también información sobre los distintos planes del Instituto. • Se llevarán a cabo acciones de formación dirigidas al personal investigador sobre la aplicación de gestión de proyectos.

		<p>justificaciones (científicas y económicas) que tendrá cada proyecto, con lo cual es un sistema que permita llevar a cabo notificaciones tanto al investigador principal como al personal de gestión si se producen retrasos en algunos de estos hitos del proyecto. Se debe realizar una mejor difusión del funcionamiento de la aplicación interna de gestión de proyectos, llevando a cabo charlas informativa entre otras acciones.</p> <p>IMIB dispone de un gestor de novedades a través del cual el personal que se suscribe recibe de forma periódica información sobre ayudas, eventos, actividades formativas, noticias, ofertas y anuncios.</p>	
<p>5. Contractual and legal obligations</p>	<p>+/-</p>	<p>Las obligaciones contractuales y legales de los trabajadores quedan reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (normativa estatal) y también por la Ley de medidas de actualización en el ámbito de la Actividad investigadora, científica, técnica e innovadora en el Sector Público de la Región de Murcia del Año 2015 (normativa autonómica), tal y como se especifica en el contrato laboral proporcionado a cada profesional cuando se incorpora al Instituto.</p> <p>El Instituto cuenta con un Comité de Empresa, que dispone de un reglamento de funcionamiento interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se participará en la negociación de un convenio colectivo junto con el Comité de Empresa para todos los profesionales del Instituto. • Aumentar la difusión de los procedimientos del Área de Innovación al personal investigador del Instituto. • Mejorar la difusión del Plan de Formación y de las actuaciones formativas que se llevan a cabo por parte del IMIB.

		<p>El IMIB cuenta con un plan de formación en el cual se recoge la oferta formativa en investigación para los distintos profesionales del Instituto. Se debe potenciar la difusión del contenido del Plan de Formación y de las actuaciones formativas.</p> <p>Por otra parte, en el área de Innovación se cuenta con un procedimiento de transferencia de resultados, donde se especifican aspectos de propiedad industrial e intelectual y la cartera de servicios que ofrece el Área de Innovación a los investigadores.</p>	
6. Accountability	+/+	<p>IMIB 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. Los investigadores acceden a través de unas credenciales personales y pueden gestionar los distintos aspectos del proyecto.</p> <p>El sistema ofrece información general sobre el proyecto, una hoja de cálculo sobre el estado de cuentas del proyecto y la información sobre las facturas asociadas al mismo, de forma que puedan llevar un control económico del mismo. Los investigadores disponen de un manual de gestión de proyectos.</p> <p>La entidad gestora del Instituto se encuentra sometida a una auditoría económica externa anual, cuyo resultado es presentado a los órganos de gobierno del IMIB y aprobado por el patronato de la Fundación.</p>	

<p>7. Good practice in research</p>	<p>+/-</p>	<p>IMIB cumple con los aspectos relacionados con la protección y seguridad de los datos de investigación, recogidos en la legislación europea (Reglamento del Parlamento Europeo relativo a la protección de datos) y a la legislación nacional (Ley Orgánica de Protección de datos).</p> <p>IMIB 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 de los CEI y CEIm correspondientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en la actualización del Manual de Información para las nuevas incorporaciones de personal de la FFIS/IMIB, un apartado específico que incluya enlaces a los distintos documentos y planes del Instituto, destacando en este caso, una referencia a la Guía de Ética y Buenas Prácticas de Investigación.
<p>8. Dissemination, exploitation of results</p>	<p>+/-</p>	<p>IMIB 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>Anualmente, se llevan a cabo las Jornadas Científicas del IMIB en las cuales se realizan ponencias científicas y se presentan resultados de los proyectos de investigación realizados en el Instituto.</p> <p>IMIB participa en el Grupo de Trabajo de Ciencia Abierta de la Red de Entidades Gestoras de Investigación Clínica (REGIC).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la difusión de los acuerdos de la Comisión de Innovación. Elaborar un boletín de innovación con las principales noticias y acuerdos tratados en dicha Comisión. • Se llevarán a cabo acciones dirigidas a potenciar la transferencia de resultados de investigación del IMIB: jornadas con empresas para difundir la cartera de resultados de investigación, encuentros entre investigadores y empresas para explorar acuerdos de colaboración, etc.

		<p>Desde el Área de Innovación se lleva a cabo difusión de las principales oportunidades de financiación, se establece visitas a los servicios y profesionales del Instituto y se organizan reuniones con grupos para trabajos de asesoría específicos sobre sus proyectos.</p> <p>Existe un margen de mejora importante en el ámbito de la transferencia de resultados de investigación.</p> <p>IMIB difunde anualmente la memoria científica donde se recogen los principales indicadores de actividad del Instituto.</p>	
9. Public engagement	+/-	<p>El IMIB ha elaborado un Plan de Comunicación, pendiente de aprobación, en el cual se reflejan las principales acciones a desarrollar y los canales de comunicación a través de los que se interactúa.</p> <p>Se llevan a cabo diferentes actividades para acercar la actividad científica y los resultados obtenidos por los investigadores del Instituto a la sociedad. Entre estas actividades destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las Jornadas Científicas Anuales del Instituto. ✓ Participación en la Semana de la Ciencia y la Tecnología de la Región de Murcia, con stands informativos, en los cuales se dan a conocer los principales proyectos y el equipamiento científico disponible en el Instituto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del Plan de Comunicación por parte de los órganos de gobierno del IMIB. • Incrementar contactos con asociaciones de pacientes para desarrollar foros de encuentro en los que los pacientes expresen sus necesidades y prioridades y otros agentes claves implicados en el desarrollo de proyectos de I+D+i en el ámbito biosanitario. • Establecer procedimientos internos para facilitar la difusión de noticias dirigidas a la población en general (traducción a lenguaje común de resultados de investigación). • Realizar una planificación anual de las distintas participaciones del IMIB en las jornadas y encuentros de divulgación de la ciencia como la Semana de la Ciencia y la Tecnología, de forma que se pueda potenciar la participación de un mayor número de áreas y grupos de investigación.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación en el Salón del Manga de la Región de Murcia. En el año 2021 se participó por parte del IMIB con un stand informativo y se llevaron a cabo ponencias y charlas centradas en consejos sobre hábitos saludables en jóvenes. ✓ Realización de iniciativas de divulgación científica con participación de centros educativos como “Aprende con Danio”. Dicha iniciativa se culminó en el año 2021 con la realización de un congreso científico en el que se mostraron los resultados del proyecto y que contó con la colaboración de distintos centros educativos de la Región de Murcia, acercando la actividad científica a estos centros e incentivando las vocaciones científicas entre los más jóvenes. <p>A través de las redes sociales como Twitter se lleva a cabo una difusión de las principales noticias de interés sobre el Instituto dando a conocer al público general las principales innovaciones y proyectos desarrollados desde IMIB.</p> <p>Se realizan también actividades de difusión en prensa escrita y conferencias sobre divulgación de la ciencia entre otras actividades de comunicación.</p> <p>Existe un margen de mejora en las actividades de divulgación que se realizan en estos momentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar y desarrollar jornadas en colegios y otros centros de formación donde participen investigadores del IMIB. • Diseñar e implementar un repositorio a nivel institucional en el cual se incluyan las distintas acciones realizadas por parte del personal investigador del IMIB con asociaciones de pacientes y otros agentes clave, de forma que se tenga una memoria anual de todas las actividades realizadas en este ámbito.
--	--	---	--

10. Non discrimination	+/-	<p>IMIB cumple con los criterios de no discriminación a todos los niveles, aplicando igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres, sin discriminar por razón de sexo.</p> <p>El IMIB cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que se realizó en base a las directrices marcadas por la legislación aplicable actual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se actualizará el Plan de Igualdad vigente a los nuevos requisitos establecidos por parte de la Comisión Europea para el nuevo programa marco Horizonte Europa.
11. Evaluation/ appraisal systems	+/-	<p>El IMIB lleva a cabo una evaluación global de todos los grupos de investigación a través del Comité Científico Externo (CCE). Existe margen de mejora en el funcionamiento del CCE, de forma que se puedan ampliar las funciones de dicho Comité, participando en más actividades de evaluación y coordinación científica del IMIB.</p> <p>En dicha evaluación se realiza una valoración de la producción científica del grupo (publicaciones y captación de recursos), se indica la opinión del Comité sobre la viabilidad del grupo, se establecen unas recomendaciones de mejora que servirán para marcar las actuaciones a desarrollar por el grupo de investigación durante los próximos años y se indica una propuesta de clasificación para el grupo en base a las categorías disponibles en el IMIB (clínico asociado, emergente y consolidado). Existe un margen de mejora en este proceso de evaluación, en el sentido de ofrecer una mayor feedback para la mejora continua de los grupos de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se trabajará en la mejora del funcionamiento del CCE: invitación del CCE a participar en las reuniones de las áreas de investigación, evaluación de los grupos de investigación con una mayor difusión de los resultados a los investigadores, etc. Se trabajará en la mejora del sistema de evaluación de los grupos de investigación actual, ofreciendo más información a los grupos de investigación de forma que puedan ir mejorando y subiendo de categoría. Se propone mejorar el sistema de evaluación del personal investigador del IMIB. Para ello es necesario establecer indicadores de evaluación de la actividad del personal investigador y no solo de los grupos de investigación. Se trabajará en la difusión de la clasificación del personal investigador. Valorar e implementar un sistema de evaluación del desempeño profesional del personal de gestión y de plataformas del Instituto, en la medida que sea posible.

		<p>IMIB cuenta con una clasificación del personal investigador según las categorías establecidas por EURAXESS (R1, R2, R3 y R4). Se debe potenciar la difusión de esta clasificación a todo el personal del Instituto.</p> <p>Con respecto a la evaluación del personal investigador de forma individual, se debe de trabajar en la definición de indicadores que sirvan para medir la actividad científica desarrollada: publicaciones, proyectos de investigación, actividades de divulgación, etc.</p> <p>Existe margen de mejora en la puesta en marcha de convocatorias dirigidas a fomentar la intensificación de profesionales con tareas asistenciales para el desarrollo de proyectos de investigación.</p> <p>Por otra parte, se debe de trabajar también en la implantación de un sistema de evaluación del personal de gestión y del personal técnico de las plataformas científicas del Instituto, en la medida que sea posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar el desarrollo de acciones conjuntas dirigidas a mejorar las bolsas de empleo disponibles y atraer profesionales sanitarios de otras zonas geográficas, para poder llevar a cabo convocatorias de intensificación para personal con tareas asistenciales.
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	+/-	<p>El IMIB 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. Se disponen de unos 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. • 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.).

		<p>Entre otra información se incluyen los siguientes aspectos: centro de trabajo, objeto de la contratación, tareas a realizar, requisitos imprescindibles, méritos valorables, tipo de contrato, retribución y comisión de evaluación para la plaza.</p> <p>En el apartado de méritos a valorar, se especifican las puntuaciones para cada uno de los criterios que se valorarán por parte de la comisión de evaluación.</p> <p>Actualmente no se lleva a cabo por parte del IMIB la publicación de ofertas de empleo en el portal de EURAXESS.</p>	
13. Recruitment (Code)	+/-	<p>IMIB lleva a cabo la selección del personal investigador y de gestión a través de procesos de selección públicos y transparentes, basados en la evaluación de una serie de requisitos establecidos en cada una de las convocatorias que se publican. Se establecen las bases de la convocatoria y posteriormente trascurrido el plazo de presentación de solicitudes, estas son valoradas por la Comisión de Evaluación que emite la propuesta de resolución provisional y finalmente se publica la resolución definitiva.</p> <p>Se debe trabajar en una mejora de los plazos de preparación y resolución de las ofertas de empleo publicadas en la medida que sea posible.</p> <p>En las ofertas de trabajo publicadas no se incluyen apartados específicos sobre las posibilidades de desarrollo profesional en la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en la puesta en marcha de medidas que permitan optimizar el proceso de selección y se reduzca el tiempo para la contratación del personal necesario. • Incluir cuando sea posible, información relativa sobre las posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas que se publiquen.

14. Selection (Code)	+/-	<p>En los procesos de selección que se llevan a cabo actualmente, se establece una comisión de evaluación ad-hoc para cada convocatoria que está formada por una parte por el responsable del contrato y por otras dos personas más que se eligen en función de la plaza que se publica.</p> <p>No participan miembros externos al Instituto en la evaluación de candidaturas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar cuando sea posible y sea de aplicación, evaluadores externos e internacionales que aporten su visión y opinión en el proceso de selección. • Elaborar instrucciones a proporcionar a la comisión de evaluación en la que se indique que deben de valorar criterios cualitativos como docencia, supervisión de personal, difusión de la I+D+i, gestión, etc., en los distintos candidatos que se presenten.
15. Transparency (Code)	+/+	<p>IMIB publica por una parte la resolución provisional tras la valoración de la comisión de evaluación de las candidaturas presentadas donde se indica la puntuación total de cada uno de los candidatos. Posteriormente, se publica la resolución definitiva en la cual se indica la persona seleccionada y si aplica se indican las personas que quedan en reserva.</p>	
16. Judging merit (Code)	+/-	<p>IMIB incluye en las ofertas de trabajo que publica la valoración de méritos y capacidades profesionales. Entre los méritos valorables, se tienen en cuenta la experiencia laboral acreditada del candidato respecto al puesto de trabajo ofertado, las estancias de investigación realizadas, la experiencia formativa, la participación en proyectos de investigación, así como la publicación de artículos científicos.</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>	<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.

17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	Las ofertas de empleo publicadas por parte de IMIB recogen los distintos requisitos a cumplir por los candidatos y los méritos evaluables por parte del Comité de Evaluación durante el proceso de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrucciones para que la evaluación de los candidatos, en línea con los principios OTM-R, independientemente del perfil y experiencia del puesto, tenga en cuenta la trayectoria global de estos.
18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	Las ofertas de empleo publicadas por IMIB establecen los requisitos que se deben de cumplir y por otra parte los méritos valorables durante el proceso de selección. En algunos casos se incluye como aspecto a valorar la realización de estancias en centros de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Se propondrá incluir en los procesos de selección como méritos valorables en todo caso la realización de estancias en otros centros y los cambios de sector, como indicadores enriquecedores de la experiencia de los candidatos.
19. Recognition of qualifications (Code)	+/-	<p>En los procesos de contratación que lleva a cabo IMIB, no se producen sesgos con los candidatos que han obtenido su título en otros países y se valoran de igual forma.</p> <p>Se indica en este caso que se debe de estar en posesión de la credencial que acredite su homologación o convalidación en su caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se propondrá valorar en los procesos de selección, las titulaciones de instituciones europeas que sean aportadas por parte de los candidatos que se presenten a las ofertas publicadas, siempre que cuenten con el suplemento europeo al título.
20. Seniority (Code)	+/-	<p>En las ofertas publicadas por IMIB no se establecen límites relativos a la fecha de obtención de las titulaciones requeridas para el puesto ofertado.</p> <p>Sólo se establecen límites a esta fecha cuando se trata de convocatorias de agencias financiadoras que lo establecen así en sus bases.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en la elaboración de un procedimiento normalizado de trabajo que recogerá el proceso de evaluación que se deberá de seguir en cualquier oferta de trabajo, donde se estandarizarán los distintos criterios valorables, valorando la trayectoria global como investigadores de los distintos candidatos.

21. Postdoctoral appointments (Code)	+/-	<p>IMIB 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. También se informa de la composición de la Comisión de Evaluación y del proceso de resolución de la convocatoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>IMIB reconoce como investigadores a todos los profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito del Instituto y desarrollan su carrera profesional, con independencia de la categoría profesional de cada uno de ellos a nivel de organización interna.</p>	
23. Research environment	+/-	<p>IMIB está estructurado en 7 áreas de investigación donde se integran los grupos de investigación en los que los investigadores llevan a cabo su actividad científica.</p> <p>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. IMIB lleva a cabo acciones de tutorización a los grupos con menor recorrido (emergentes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización , validado por la Dirección Científica, que incluya información sobre el proceso de evaluación del personal investigador del Instituto así como indicaciones sobre el desarrollo de la carrera profesional y donde se indique como registrar la actividad de tutorización realizada con los investigadores en periodo de formación. • Se trabajará en el desarrollo de acciones que fomenten el desarrollo de los grupos emergentes y la participación de los grupos de investigación del IMIB en redes de investigación.

		<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 margen de mejora en cuanto al fomento de los grupos emergentes y de la participación en redes de investigación.</p>	
24. Working conditions	+/+	<p>IMIB dispone de las medidas oportunas para fomentar la conciliación laboral y familiar del personal. Entre estas medidas, se encuentran las políticas de teletrabajo y flexibilidad laboral que permiten conciliar la vida laboral y familiar y que se han fomentado durante la pandemia causada por el COVID-19.</p>	
25. Stability and permanence of employment	-/+	<p>IMIB está regido por las normas legales y por 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, como uno de los ejes de actuación del Plan Estratégico.</p> <p>La estabilización de investigadores del IMIB 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 culminación del plan de desarrollo profesional y fomentar medidas para la estabilización del personal investigador del Instituto.

<p>26. Funding and salaries</p>	<p>+/-</p>	<p>De forma general, IMIB considera como referencia las tablas salariales de la principal agencia financiadora de investigación biomédica a nivel nacional, el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).</p> <p>IMIB dispone en estos momentos de unas tablas salariales homologadas por parte de la Dirección General de Función Pública. Existe un margen de mejora en la adecuación de dichas tablas salariales para que sean más representativas de las distintas categorías profesionales del Instituto.</p> <p>En el Manual de Procedimientos de Gestión del Instituto indican las tablas salariales actuales para los distintos perfiles: investigador doctor; técnico de apoyo a la investigación; técnico con titulación de máster de apoyo a la investigación, técnico de apoyo a la investigación con titulación de graduado y técnico superior de FP. Bajo estas cuatro categorías se establecen los salarios que percibirán los investigadores de esas categorías. Se debe mejorar la difusión de este manual de gestión a todo el personal del Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe de trabajar en la elaboración de tablas salariales para los distintos perfiles de investigación del Instituto, especificando las distintas categorías indicadas por Euraxess y para técnicos de investigación, en colaboración con el Comité de Empresa. • Se trabajará en una mayor difusión del Manual de Procedimientos de Gestión.
<p>27. Gender balance</p>	<p>+/-</p>	<p>IMIB dispone de un plan de igualdad con medidas que garantizan la igualdad de oportunidades como principio estratégico de la política de recursos humanos de la entidad.</p> <p>En las distintas ofertas de empleo que se llevan a cabo se siguen criterios de igualdad para todos los profesionales, sin discriminar a ningún candidato por su condición (género, raza, edad , etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualizará el Plan de Igualdad vigente a los nuevos requisitos establecidos por parte de la Comisión Europea para el nuevo programa marco Horizonte Europa.

28. Career development	-/+	<p>IMIB está desarrollando en estos momentos actuaciones dirigidas al desarrollo de carrera profesional de sus investigadores y atracción de talento.</p> <p>Por otra parte, existe un plan de formación donde se recogen las necesidades formativas del personal investigador y se establecen distintos cursos para cubrirlas.</p> <p>Por último, IMIB cuenta con sistemas de evaluación de los grupos de investigación y de los profesionales, cuyo objetivo principal consiste en orientar y tutorizar a los investigadores en el desarrollo de su actividad científica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con el Gobierno Regional en el desarrollo de elementos que garanticen la carrera profesional y la mejora continua de los profesionales que forman parte del Instituto.
29. Value of mobility	+/-	<p>El IMIB valora de forma positiva la movilidad de los profesionales y difunde anualmente las convocatorias de ayudas para movilidad para el personal investigador que se publican por parte de agencias financiadoras.</p> <p>Además, en los procesos de selección que se desarrollan, dentro de los méritos valorables, en ocasiones se establecen las estancias en centros extranjeros como aspecto positivo a valorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generalizar en las ofertas de trabajo que se publiquen la valoración de la movilidad y la aplicación de los principios OTM-R (no penalizar las estancias en el sector privado, obligatoriedad de valorar de forma positiva las estancias en otros países, no penalizar los cambios de disciplina científica o de área de trabajo).
30. Access to career advice	-/+	<p>IMIB lleva a cabo asesoramiento profesional a los investigadores mediante los distintos jefes de grupo, coordinadores de áreas y a través de la propia Dirección Científica y de los Subdirectores Científicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se elaborará un procedimiento para la documentación y registro de la tutorización que se realiza a los investigadores.

		<p>Los investigadores del centro disponen del asesoramiento profesional por parte del área de RR. HH, del área de Formación, del departamento de proyectos nacionales y regionales y de la oficina de Proyectos Internacionales Biosanitarios (IBIPO).</p>	
31. Intellectual Property Rights	+/-	<p>El IMIB dispone de un procedimiento de transferencia de resultados, en el cual se establecen los procedimientos a realizar para la protección de la propiedad industrial e intelectual y se indican los principales aspectos sobre el seguimiento y divulgación de la transferencia de resultados.</p> <p>IMIB lleva a cabo acciones dirigidas a promover la innovación, la protección y la explotación de los resultados de investigación y difundir los distintos documentos internos en este sentido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la actividad del Área de Innovación, con una mayor proactividad a la hora de atraer empresas y difundir la cartera tecnológica por parte de los responsables de innovación. • Se trabajará en la difusión de los procedimientos internos en este ámbito.
32. Co-authorship	+/-	<p>IMIB recoge en su Guía de Ética y de Buenas Prácticas en Investigación, que los coautores de la publicación son los responsables de velar por que se cumplan los requisitos éticos sobre la autoría y evitar que alguien pueda apropiarse de la condición de autor sin haberlo sido o que otros queden excluidos de ella cuando lo hubieren sido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará una difusión a través de los canales de comunicación interna del Instituto de la normativa de filiación.
33. Teaching	+/+	<p>IMIB cuenta con profesores de la Universidad de Murcia integrados en grupos de investigación del Instituto. Dichos profesionales son evaluados por tanto en sus tareas docentes.</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: jornadas, talleres, seminarios, etc.</p>	
34. Complains/ appeals	+/-	<p>IMIB dispone de un buzón de sugerencias a cargo de la Comisión de Calidad. A través de este buzón se pueden realizar quejas, sugerencias y felicitaciones sobre cualquier tema de interés del Instituto. Dicho buzón también establece la opción de realizar un seguimiento anónimo de la queja planteada.</p> <p>No se dispone actualmente de un procedimiento específico para la resolución de conflictos del personal de IMIB.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un procedimiento para la resolución de conflictos del personal de IMIB y mejorar la difusión del buzón de sugerencias del IMIB.
35. Participation in decision-making bodies	+/-	<p>Los investigadores de IMIB están representados en los distintos órganos y comités del IMIB. En el Comité Científico Interno están representadas las distintas áreas de investigación a través de sus responsables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la difusión de las decisiones relevantes tomadas por parte de los órganos consultivos de IMIB, bajo la supervisión de la Dirección Científica, en especial del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo.
Training and Development			
36. Relation with supervisors	-/+	<p>IMIB dispone de un plan de formación que incluye acciones dirigidas al personal investigador del Instituto.</p> <p>Los investigadores en formación tienen una relación cercana con sus tutores y jefes de grupo, durante el proceso de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización, validado por la Dirección Científica, que incluya información sobre el proceso de evaluación del personal investigador del Instituto así como indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y donde se indique como registrar la actividad de tutorización realizada con los investigadores en periodo de formación.

		<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.</p>	
37. Supervision and managerial duties	+/-	<p>IMIB lleva a cabo acciones de tutela dirigidas a los grupos emergentes, tal y como se recoge en la planificación estratégica del Instituto.</p> <p>Los investigadores que disponen de una mayor experiencia científica son los encargados de liderar los grupos de investigación y ocupar cargos de coordinadores de las áreas científicas del IMIB.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un Plan de Tutorización, validado por la Dirección Científica, que incluya información sobre el proceso de evaluación del personal investigador del Instituto así como indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y donde se indique como registrar la actividad de tutorización realizada con los investigadores en periodo de formación.
38. Continuing Professional Development	+/-	<p>IMIB cuenta con un Plan de Formación que recoge las principales actuaciones formativas dirigidas al personal investigador.</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 IMIB.</p> <p>Se debe trabajar en la realización de revisiones periódicas de dicho Plan de Formación y en aumentar su difusión a todos los perfiles profesionales del Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar revisiones periódicas con carácter anual del programa formativo del Instituto, donde se recojan las actuaciones formativas a realizar con carácter anual y se indique un cronograma de las mismas con carácter semestral o trimestral. Mejorar las actividades formativas desarrolladas, prestando especial atención a las necesidades de los distintos investigadores y de los técnicos de las plataformas de apoyo.

<p>39. Access to research training and continuous development</p>	<p>+/+</p>	<p>IMIB dispone de un Plan de Formación cuyo objetivo principal es garantizar un sistema de aprendizaje permanente en investigación y posgrado para el personal adscrito al Instituto y su entorno. Dicho Plan de Formación contempla el envío de un cuestionario online con carácter anual, durante el segundo semestre de cada año para identificar las necesidades formativas y así preparar la actividad formativa del siguiente año.</p> <p>Por otra parte, a través de las distintas áreas científicas del Instituto se recogen las necesidades formativas transmitidas por los grupos de investigación, de forma que se tienen en cuenta para la elaboración del Programa Formativo anual.</p>	
<p>40. Supervision</p>	<p>+/-</p>	<p>IMIB cuenta con distintas áreas de investigación priorizadas en las cuales se integran los grupos de investigación que desarrollan su actividad científica en distintas temáticas relacionados con las investigación biomédica. Cada una de las áreas y los grupos de investigación cuentan con un coordinador que es el encargado de dirigir y llevar un seguimiento de la actividad científica que se realizan. Se llevan a cabo reuniones de las áreas científicas que sirven para coordinar la actividad científica de los distintos grupos incluidos en dicha área y para tratar los distintos aspectos a realizar durante todo el año.</p> <p>Los investigadores pueden consultar a sus respectivos jefes de grupo y coordinadores cualquier duda y obtener asesoramiento y apoyo en el desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Plan de Tutorización , validado por la Dirección Científica, que incluya información sobre el proceso de evaluación del personal investigador del Instituto así como indicaciones y sugerencias sobre el desarrollo de la carrera profesional y donde se indique como registrar la actividad de tutorización realizada con los investigadores en periodo de formación. • Implementar mejoras en la evaluación de los grupos de investigación por parte del Comité Científico Externo.