

PLAN DE ACCIÓN HRS4R

IIS FJD

2026-2028

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
1. POLÍTICA DE PROMOCIÓN INTERNA Y PLAN DE CARRERA PROFESIONAL. Se desarrollarán la política de promoción interna y el plan de carrera profesional. Se llevará a cabo una revisión de los diferentes perfiles profesionales acompañada de un análisis financiero que permita evaluar las promociones, las carreras profesionales, el futuro desarrollo de los estándares de trabajo, así como la incorporación de otros perfiles en el sistema de remuneración variable del instituto. Es necesario diseñar y aprobar las tablas salariales de los profesionales del IIS-FJD.	Y6, Y7, Y8 (Q1, Q4)	Directora científica y Responsable del Área de Gestión	Elaboración del Plan de Promoción Interna y Carrera Profesional del IIS-FJD. Elaboración de tablas salariales.	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD ha avanzado considerablemente en la definición y estructuración de un modelo interno de categorías y progresión profesional. Como resultado de este trabajo, se ha alcanzado un acuerdo interno sobre los requisitos mínimos que deben cumplir las diferentes categorías profesionales dentro del Instituto, estableciendo criterios uniformes y comparables para su definición y desarrollo.</p> <p>Al mismo tiempo, se ha finalizado una propuesta de escalas salariales acordada con la dirección. Esta propuesta incorpora una estructura de niveles dentro de cada categoría profesional, lo que permitirá la implementación de una trayectoria profesional alineada con el rendimiento y la experiencia del personal.</p> <p>Las escalas salariales propuestas se han presentado al Comité de Empresa para su evaluación y negociación. El IIS-FJD está a la espera de la respuesta del Comité, paso necesario para finalizar el acuerdo y proceder a su implementación. La previsión es que este proceso se complete con vistas a su aplicación durante el año 2026.</p> <p>Indicadores: Se sigue desarrollando el Plan de Promoción Interna. El IIS-FJD mantiene su objetivo de alcanzar un acuerdo entre finales de 2025 y principios de 2026, lo que permitirá la integración del nuevo marco de categorías, niveles y escalas salariales.</p>

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
2. PLAN DE IGUALDAD. El IIS-FJD elaborará un Plan de Igualdad que regulará, entre otros aspectos, la no discriminación, la adopción y difusión de medidas de conciliación e -familiar y la flexibilidad en el horario laboral. Se evaluará y reformulará anualmente, cuando sea necesario.	Y6, Y7, Y8 (Q4)	Subdirectora científica	Plan de igualdad disponible y aprobado. Revisiones anuales realizadas	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD ha seguido avanzando en el refuerzo de sus políticas de igualdad, en particular en la actualización de su Plan de Igualdad. Para ello, el Instituto ha trabajado en coordinación con la Subcomisión de Igualdad del Comité de Empresa y el Departamento de Recursos Humanos para garantizar que el plan cumpla con todos los requisitos legales y pueda ser registrado oficialmente. Como resultado de este proceso, el 10 de octubre de 2025 se firmó el nuevo Plan de Igualdad del IIS-FJD. El nuevo Plan consolida las acciones anteriores e incorpora nuevas medidas en línea con la evaluación más reciente. En las próximas semanas, el Plan se publicará en la página web del Instituto.</p> <p>Además, el IIS-FJD ha elaborado dos documentos específicos que refuerzan su política interna en materia de igualdad y bienestar en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Procedimiento contra el acoso sexual y de género en el lugar de trabajo. Se establecen mecanismos formales de prevención, detección, actuación y protección para garantizar un entorno seguro. · Política de desconexión digital. Esta política tiene como objetivo garantizar el derecho del personal a desconectarse fuera del horario laboral, promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal y el uso responsable de las herramientas digitales. <p>Por otra parte, el Instituto también ha trabajado en el desarrollo y la puesta en marcha de un Canal de Denuncias.</p> <p>El trabajo en estas acciones continuará durante el próximo periodo.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nuevo Plan de Igualdad.
3. INTENSIFICACIÓN DE LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN. Se llevará a cabo una acción específica para difundir el procedimiento de transferencia y	Y6, Y7, Y8 (Q1-Q4)	Área de gestión	Número de medidas adoptadas para mejorar la difusión de la información. Encuestas de	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD ha consolidado y ampliado sus mecanismos de comunicación interna dirigidos al personal del Instituto. Entre las acciones llevadas a cabo, destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Comunicación sistemática por correo electrónico. Se ha reforzado el envío periódico de comunicaciones generales y segmentadas al personal del Instituto, incluyendo información sobre convocatorias, actividades formativas, procedimientos y otras noticias de interés.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
explotación de los derechos de propiedad intelectual y los servicios que ofrece la Unidad de Innovación. Se trabajará en la difusión del Plan de Formación, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo, el sistema de incentivos y bonificaciones, el reconocimiento global de la categoría de investigador « », la movilidad, etc.			satisfacción dirigidas al personal investigador.		<ul style="list-style-type: none"> Integración de la información en un portal de comunicación interna del IIS-FJD (SharePoint). https://www.fjd.es/iis-fjd/es/unidades-apoyo/area-gestion-investigacion/area-comunicacion . Este canal incluye información específica sobre convocatorias, procedimientos internos, reservas de espacios y plataformas, documentación institucional relevante y otra información de interés. Encuesta anual de satisfacción. Se realiza una encuesta anual de satisfacción entre el personal con el objetivo de evaluar la eficacia de las acciones llevadas a cabo e identificar necesidades y áreas de mejora. Punto de atención presencial. Existe un punto de atención presencial situado en la 4.ª planta del edificio, que permite al personal resolver dudas, realizar trámites e ir y acceder directamente a información actualizada. Pantalla informativa en la cuarta planta. Hay una pantalla que muestra información clave, como datos de informes científicos, noticias destacadas, etc. Estas acciones han aumentado la visibilidad interna de los recursos disponibles. El trabajo en estas acciones continuará en los próximos años. <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta anual de satisfacción realizada. Uso de SharePoint como repositorio de información y comunicación interna. Funcionamiento del punto de gestión presencial y de la pantalla de información.
4. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE PROYECTOS. Se garantizará el acceso al estado de sus proyectos a todos los investigadores principales del Instituto.	Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 3 (Q1, Q2)	Responsable del Área de Gestión	Acceso garantizado a los programas de gestión de proyectos.	COMPLETADO	<p>El IIS-FJD ha completado la implantación del sistema definitivo de seguimiento y gestión de proyectos de I+D+i a través de la Plataforma Fundanet, que ya está plenamente operativa y accesible para el personal investigador.</p> <p>La implementación de este software de gestión ha permitido consolidar un entorno único y centralizado para la gestión científica y administrativa de los proyectos, proporcionando al personal investigador acceso directo a información actualizada sobre el estado de sus actividades de I+D+i. Este</p>

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
					<p>acceso se concede mediante credenciales personales, lo que garantiza la seguridad e integridad de los datos.</p> <p>La herramienta está totalmente integrada y constituye la base del Portal del Investigador. https://fjd.fundanetsuite.com/IFundanet/Identificacion/IdentificacionFrw.aspx</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Software de gestión de proyectos implementado (Fundanet). · Portal del Investigador operativo, con acceso garantizado para el personal de la organización.
<p>5. MODIFICACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN. Se propone ampliar la composición de la Comisión de Investigación para incorporar a representantes de un mayor número de grupos científicos, como representantes de investigadores en formación.</p>	Año 1 (Q1)	Directora científica	Comisión Investigación ampliada	de COMPLETADO	<p>El IIS-FJD cuenta con un Comité de Investigación que cumple con los criterios establecidos por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), entidad responsable de la acreditación de los IIS en España. Con este fin, se ha reestructurado la Comisión para incluir nuevos perfiles, integrando, entre otros, a representantes de las diferentes categorías de Euraxess (R1, R2, R3, R4), así como a profesionales sanitarios, personal de investigación clínica y básica de los diferentes centros que componen el IIS-FJD, y garantizando el principio de paridad de género.</p> <p>La Comisión cuenta con un presidente (director científico), un secretario (subdirector científico) y un grupo de miembros que representan a los grupos de investigación y a las diferentes áreas científicas del Instituto.</p> <p>La página web incluye información sobre la estructura, composición y funciones del Comité. https://www.fjd.es/iis-fjd/es/estructura-organizativa/organos-consultivos/comision-investigacion</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Comité de Investigación actualizado y ampliado.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
6. CONSOLIDACIÓN DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA. Como medida de mejora, el Comité de Integridad Científica está tratando de incorporar actividades dirigidas a aspectos relacionados con la integridad en la investigación (conflicto de intereses y publicaciones abiertas). Además, se revisará el Plan de Formación para incluir aspectos relacionados con la responsabilidad profesional y otras cuestiones éticas.	Y6, Y7, Y8 (Q1,Q4)	Secretaria del Comité de Ética en Investigación (CEIm) y Responsable de Formación de la Comisión de Investigación	Formación en integridad en la investigación. N.º de actividades formativas relacionadas con el uso de equipos científico-técnicos o la formación en experimentación con animales. N.º de seminarios científicos impartidos por investigadores R1 y R2. Evaluación anual y reformulación del Plan de Formación basada en encuestas periódicas dirigidas a los investigadores.	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD continúa reforzando su programa de formación en integridad científica, ética y responsabilidad profesional, incorporando actividades dirigidas al personal investigador de todas las categorías, con especial énfasis en los investigadores jóvenes (R1 y R2). Los principales avances realizados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ciclo mensual de charlas a cargo de investigadores noveles (R1). Se celebran mensualmente, fomentando la participación de investigadores en formación y promoviendo la comunicación científica interna. Ej.: II Ciclo. Charlas de Jóvenes Investigadores IIS-FJD. Ponente: Yolanda Benítez Instituto de Investigación Sanitaria. Charlas FJD: Jóvenes Investigadores 1 de octubre de 2025 Miguel Marco Bonilla Instituto de Investigación Sanitaria. FJD · Jornadas anuales de integridad científica y bienvenida al personal investigador en formación. Se celebra una jornada anual para abordar cuestiones clave como los conflictos de intereses, el sesgo de publicación y la ciencia abierta. Integra formación práctica y teórica sobre buenas prácticas de investigación y la cultura de la integridad científica en el IIS-FJD. Por ejemplo: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/plan-formacion/6-jornada-breve-integridad-cientifica-estudios-colaboracion · Seminarios predoctorales «Margarita Salas». Esta serie de seminarios está dirigida a investigadores en formación, con el objetivo de reforzar la formación científica y promover la interacción entre diferentes grupos de investigación. Ejemplo: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/plan-formacion/10-ciclo-seminarios-investigacion-predoctoral-margarita-sal · Actividades de formación en equipos científico-técnicos y experimentación con animales. Entre las actividades de formación destacan las sesiones específicas sobre el manejo de equipos y los protocolos de experimentación con animales, garantizando así la correcta formación técnica del personal. Ej.: Presentación en PowerPoint · Evaluación y planificación del Plan de Formación. Se lleva a cabo una revisión anual del plan de formación a través de la encuesta de necesidades formativas, que se incluye en la encuesta anual del IIS-

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
					<p>FJD. En este sentido, se planifica un plan de formación específico para la dirección. Las actividades de formación se publicitan por correo electrónico y en la página web. https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/plan-formacion En este sentido, se informa sobre las diferentes actividades que se realizan cada mes. El Plan de Formación de la organización también se publica en el sitio web.</p> <p>En el próximo período, se seguirá trabajando en el desarrollo y la actualización del Plan de Formación, teniendo en cuenta las necesidades del personal investigador.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades de formación en equipos científicos y técnicos: 2023 (7), 2024 (2), 2025 (4). • Número de seminarios científicos impartidos por personal investigador R1-R2: 2023 (4). 2024 (9), 2025 (8) • Encuesta anual sobre necesidades de formación. • Conferencia anual sobre integridad científica.
<p>7. PLAN DE ACCIÓN CON Y PARA LA SOCIEDAD. Todas las iniciativas con y para la sociedad deben estar estructuradas y bien organizadas, a fin de evitar la duplicación y el solapamiento de esfuerzos por parte de los profesionales de la organización.</p>	Y6, 7, 8 (Q1, Q4)	Jefe del Departamento de Continuidad Asistencial	<p>Preparación anual (1.º trimestre) de la agenda de iniciativas que se desarrollarán con y para la sociedad.</p> <p>Número de acciones desarrolladas anualmente.</p> <p>Creación de una sección web relacionada con el</p>	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD ha consolidado su plan de acción con y para la sociedad, con diversas actividades destinadas a promover la difusión de la I+D+i a la sociedad. En este sentido, las acciones más destacadas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consejo Asesor de Agentes Sociales (CAAS). Órgano consultivo del Comité de Investigación del IIS-FJD con el objetivo de realizar propuestas relacionadas con la investigación que lleva a cabo la entidad, para orientarla hacia los intereses de la sociedad. Su composición actual es la siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ○ Juan Francisco Corona Ramón. Miembro del Patronato de la FJD y Rector Honorario de la Universitat Abat Oliba-CEU. ○ Alberto Durán López. Vicepresidente ejecutivo de la Fundación ONCE. ○ Julio Fernández Llamazares. Director general de Comunicación y Marketing del Grupo Quirónsalud. ○ Julián Isla Gómez. Consultor de datos e inteligencia

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
			<p>Consejo Asesor de Agentes Sociales.</p> <p>Número de eventos de divulgación científica con la participación del IIS-FJD.</p> <p>Evaluación posterior de las actividades.</p>		<p>artificial en Microsoft España.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pilar Martínez Gimeno. Presidenta de la Asociación de Diabetes de Madrid. ○ Amelia Martín Uranga. Directora adjunta de Investigación Clínica y Traslacional de Farmaindustria. ○ Miguel Mir Cordero. Miembro lego del Comité Ético de Investigación del IIS-FJD. <p>Se celebra una reunión anual del CAAS, en la que se revisan los informes de los proyectos presentados a las convocatorias del ISCIII y se realizan sugerencias y aportaciones, que posteriormente se transmiten a los IP.</p> <p>En la página web del IIS-FJD hay una sección específica que describe la composición y las funciones del CAAS. https://www.fjd.es/iis-fjd/es/estructura-organizativa/organos-consultivos/consejo-asesor-agentes-sociales</p> <p>Registro de actividades de divulgación científica. Existe un registro formal de las diversas actividades de divulgación científica realizadas por el personal del IIS-FJD. Este registro permite dar visibilidad a las diversas iniciativas llevadas a cabo, integrarlas en los informes científicos anuales y facilitar su seguimiento y evaluación. En este sentido, el IIS-FJD sigue promoviendo actividades de divulgación científica, con la participación de diversos profesionales del Instituto. Ej.: 3738779-FJD Science Week Poster_0.pdf</p> <p>Jornada Nacional del Sarcoma. Jornada de puertas abiertas para pacientes Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz</p> <p>Durante el próximo periodo, la organización seguirá promoviendo actividades de divulgación científica.</p> <p>Indicadores:</p>

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
					<ul style="list-style-type: none"> · Registro interno de actividades de divulgación científica realizadas. · Sección específica en la página web de la CAAS. · Número de actividades de divulgación científica: 2023 (20), 2024 (25), 2025 (37).
8. PLAN DE TUTORÍA. Se trabajará para documentar y registrar las actividades de tutoría y supervisión de los investigadores en formación. Además, se pondrá en marcha un Plan de Tutoría para regular la relación entre el tutor y el investigador y garantizar su cumplimiento, revisando el plan anualmente.	Y6 (Q1, Q2, Q4), Y7, Y8 (Q4)	Subdirectora científica	Plan de mentoría elaborado y aplicado. Número de acciones de tutoría registradas.	AMPLIADO	<p>Actualmente se está trabajando en la implementación del Plan de Tutoría/Mentoría en el IIS-FJD con el objetivo de desarrollar actividades de mentoría diseñadas para apoyar al personal investigador en formación en su desarrollo científico y profesional. Estas actividades incluyen la definición de funciones y responsabilidades entre el personal participante, así como la planificación de reuniones y el establecimiento de un proceso de seguimiento para la evaluación del plan.</p> <p>Durante el próximo periodo se trabajará en su implementación y consolidación en el IIS-FJD, incluyendo la evaluación del plan y la incorporación de mejoras continuas basadas en los comentarios recibidos.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Plan de mentorías en preparación.
9. IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE ACCESO ABIERTO. Se desarrollará una política de acceso abierto para alinearse con las disposiciones e iniciativas promovidas por la Unión Europea.	Y6, Y7, Y8 (Q4)	Área de gestión	Elaboración y aplicación de la política de acceso abierto. Revisión anual de la política. Número de publicaciones en revistas de acceso abierto.	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD continúa desarrollando y consolidando su Política de Ciencia Abierta, con el objetivo de promover la ciencia abierta, en particular sobre datos ómicos, y es uno de los IIS líderes en España en este campo, tal y como lo reconoce el ISCIII.</p> <p>En este sentido, cabe destacar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Actualización del Plan de Ciencia Abierta. Se ha revisado el plan, estableciendo nuevos indicadores y definiendo las distintas actividades clave que se llevarán a cabo en el próximo periodo. Está disponible en la página web: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/informacion-corporativa/open-science

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
			Porcentaje de publicaciones en revistas de acceso abierto sobre el total de publicaciones anuales.		<ul style="list-style-type: none"> Recursos y herramientas para el personal del Instituto. Se ha contratado la suscripción a SCOPUS, que está a disposición de todo el personal, lo que facilita la gestión bibliográfica. También está prevista la inclusión del IIS-FJD en el Repositorio Institucional de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. <p>Además, el IIS-FJD cuenta con una convocatoria interna de ayudas económicas para la publicación en acceso abierto dirigida específicamente al personal de atención primaria del Instituto que no dispone de financiación.</p> <p>Durante los próximos años, se seguirán desarrollando actividades relacionadas con la promoción de la ciencia abierta en el IIS-FJD.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización de la Política y el Plan de Ciencia Abierta. Número de publicaciones de acceso abierto: 2022 (647), 2023 (657), 2024 (645). Porcentaje de publicaciones de acceso abierto sobre el total: 2022 (72 %), 2023 (72 %), 2024 (71 %).
10. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN CIENTÍFICO COOPERATIVO. El Plan Científico Cooperativo se actualizará periódicamente. De este modo, los investigadores podrán planificar sus futuros proyectos de investigación en consonancia con la estrategia científica del Instituto. Se llevará a cabo una evaluación	Y6, Y7, Y8 (Q4)	Directora científica	Actualización del Plan Científico Cooperativo. N.º de acciones de difusión interna de la Estrategia HRS4R en reuniones de área. Revisiones anuales.	AMPLIADO	<p>Se ha actualizado el Proyecto Científico Cooperativo del IIS-FJD. Este documento establece las principales prioridades científicas de los diferentes grupos de investigación, así como su futuro. Describe los retos y las acciones, así como los objetivos que se deben alcanzar. https://www.fjd.es/iis-fjd/es/informacion-corporativa/proyecto-cientifico-cooperativo.ficheros/3628953-proyecto-cientifico-cooperativo.pdf</p> <p>Otro aspecto destacado son las reuniones anuales de las áreas de investigación del IIS-FJD. Se celebra una reunión anual para cada área con el fin de revisar los objetivos, el grado de su implementación y los indicadores de seguimiento, y dar a conocer los principales proyectos y acciones en curso. Ejemplo: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/plan-formacion/vii-reunion-anual-areas-grupos-unidad-</p>

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
anual de los diferentes objetivos establecidos.					<p>plataformas</p> <p>Por último, cabe señalar que el informe científico anual indica el grado de consecución de los objetivos previstos para cada área.</p> <p>En el próximo periodo se seguirán celebrando las reuniones anuales de las áreas de investigación y se realizará el seguimiento del Plan Científico Cooperativo.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto científico cooperativo actualizado. • Reuniones anuales de las áreas de investigación.
11. IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA ANTIPLAGIO. Se trabajará para incorporar una herramienta antiplagio que promueva la integridad y la responsabilidad en la investigación por parte de los profesionales del IIS-FJD.	Año 1 (Q1)	Secretaría del Comité de Ética en Investigación (CEIm)	Herramienta antiplagio implementada.	COMPLETADO	<p>El IIS-FJD ha consolidado el uso de la herramienta de detección de similitudes Turnitin – iThenticate, que está a disposición de todo el personal investigador de la institución a través del Comité de Integridad Científica. Esta herramienta permite verificar la originalidad de los trabajos científicos, promoviendo la integridad y la responsabilidad en la investigación.</p> <p>Todo el personal del IIS-FJD puede solicitar el registro en la herramienta. Una vez registrado, se recibe un correo electrónico de confirmación y se concede el acceso con un nombre de usuario y una contraseña.</p> <p>El sitio web proporciona toda la información sobre el acceso y el funcionamiento: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/estructura-organizativa/comite-integridad-cientifica/documentacion-interes/herramienta-deteccion-similitudes-turnitin-ithenticate</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta antiplagio implementada: Turnitin - iThenticate.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
<p>12. REDEFINICIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN.</p> <p>Se trabajará en una plantilla estandarizada para las ofertas de empleo en inglés con el fin de poder publicar todas las ofertas en la plataforma Euraxess, con detalles sobre el proceso de evaluación (que se centrará en valorar la trayectoria global de los candidatos y mejorará la información facilitada al personal no seleccionado) y las posibilidades de promoción.</p> <p>Se promoverá la participación de evaluadores externos en los procesos de selección, favoreciendo la participación de perfiles internacionales, especialmente en la contratación de profesionales con una experiencia científica consolidada a nivel e .</p>	<p>Y6, Y7, Y8 (Q1-Q4)</p>	<p>Responsable del Área de Gestión</p>	<p>Procesos de selección redefinidos.</p> <p>Número de procesos gestionados y adheridos al mercado laboral europeo de acuerdo con los principios generales y requisitos del C&C.</p> <p>Número de puestos publicados en Euraxess.</p> <p>Número de procesos de evaluación con participación de perfiles internacionales.</p> <p>Encuestas periódicas de satisfacción realizadas a los investigadores principales en relación con las mejoras que se implementan en el procedimiento de</p>	<p>AMPLIADO</p>	<p>El IIS-FJD ha trabajado para estandarizar y mejorar el proceso de contratación y selección, en línea con los principios de la OTM-R. Las ofertas de empleo se publican tanto en español como en inglés y se difunden a través del portal del IIS-FJD y Euraxess, lo que garantiza una mayor visibilidad. https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/ofertas-empleo</p> <p>Para cada convocatoria, se envía un correo electrónico informativo al IP correspondiente con la Política OTM-R, las instrucciones para preparar las ofertas, el formulario de oferta de empleo y el formulario de informe de selección. Esta información también está disponible en el SharePoint del Instituto.</p> <p>Se ha establecido un sistema interno de control de calidad para verificar el cumplimiento de la Política OTM-R en los procesos de selección.</p> <p>Durante el próximo periodo, se seguirá trabajando en línea con el plan de acción establecido y en la búsqueda de la mejora continua en el proceso de selección y contratación.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos gestionados según los nuevos principios: 2023 (13), 2024 (33), 2024 (68). • Número de ofertas publicadas en Euraxess: 2023 (13), 2024 (33), 2025 (68). • Número de procesos de selección con evaluadores externos: 2023 (0), 2024 (0), 2025 (0). • Encuesta anual de satisfacción con preguntas relacionadas con este ámbito.

Acciones propuestas	Calendario	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo	Situación actual	Observaciones
			contratación.		
13. PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR DEL IIS-FJD. Se llevará a cabo un plan de acción específico para difundir aún más las diferentes acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia HRS4R.	Y6, Y7, Y8 (Q2, Q4)	Directora científica y Responsable del Área de Gestión	<p>Revisión anual del plan de acción HRS4R.</p> <p>Realización de una encuesta online que recoja los avances realizados en el plan de acción de la Estrategia HRS4R y permita conocer el grado de satisfacción del personal investigador.</p> <p>Número de acciones para difundir la Estrategia HRS4R en conferencias anuales</p> <p>Revisión anual de la Política OTM-R.</p>	AMPLIADO	<p>El IIS-FJD sigue trabajando en la difusión y el seguimiento de la Estrategia HRS4R.</p> <p>Se ha llevado a cabo una revisión anual del Plan de Acción HRS4R, evaluando los avances realizados en cada una de las acciones indicadas. El grupo de trabajo HRS4R, responsable del seguimiento y la supervisión de la estrategia, celebra reuniones periódicas para garantizar la correcta aplicación de las medidas previstas e identificar posibles mejoras.</p> <p>Se ha realizado una encuesta anual entre el personal del IIS-FJD para evaluar su nivel de conocimiento de los avances realizados e identificar áreas de mejora.</p> <p>La información sobre la Estrategia HRS4R se comunica periódicamente a través de comunicaciones internas y conferencias científicas, como las reuniones del área de investigación.</p> <p>En el próximo período, se trabajará para difundir la Estrategia mediante la elaboración de folletos informativos, conferencias específicas sobre la Estrategia HRS4R y otras actividades de interés.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión anual del plan de acción. • Encuesta anual de satisfacción. • Revisión de la política OTM-R.

<p>14. PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECÍFICO PARA EL PERSONAL DIRECTIVO. Desarrollo y aplicación de un programa de formación dirigido al personal directivo del IIS-FJD.</p>	<p>Y6 (Q1,Q2,Q4), Y7, Y8 (Q4)</p>	<p>Responsable del Área de Gestión</p>	<p>Programa de formación diseñado. Número de actividades de formación realizadas anualmente. % de satisfacción de los participantes (encuesta anual)</p>	<p>NUEVO</p>	<p>Se desarrollará un programa de formación específico para el personal directivo y administrativo del IIS-FJD, en línea con el marco europeo ResearchComp. El objetivo es reforzar las competencias en gestión de proyectos, comunicación científica e innovación. Se espera que esta formación contribuya a mejorar el rendimiento en la gestión de proyectos científicos y la coordinación de equipos, aumentando la eficiencia y la calidad del apoyo técnico y administrativo.</p>
<p>15. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE LABORATORIO Y DE APOYO A LA I+D+i. Desarrollo y puesta en marcha de un programa de formación dirigido al personal de laboratorio y de apoyo a la I+D+i para satisfacer sus necesidades de formación.</p>	<p>Y6 (Q1,Q2,Q4), Y7,Y8 (Q4)</p>	<p>Responsable del Área de Gestión</p>	<p>Programa de formación diseñado. Número de actividades de formación realizadas anualmente. % de satisfacción de los participantes (encuesta anual)</p>	<p>NUEVO</p>	<p>Se diseñará y pondrá en marcha un programa específico de formación para el personal técnico y de laboratorio, centrado principalmente en la actualización científica, la gestión avanzada de equipos científicos y técnicos y las buenas prácticas de investigación. El objetivo es garantizar que el personal técnico esté alineado con las buenas prácticas de investigación y las últimas novedades en el manejo de equipos, aumentando así la calidad de la investigación que se lleva a cabo en el IIS-FJD.</p>

<p>16. PROMOCIÓN DE LA VISIBILIDAD INTERNACIONAL DEL IIS-FJD. Se realizarán esfuerzos para aumentar la visibilidad internacional del Instituto mediante la traducción al inglés de la documentación institucional más relevante .</p>	<p>Y6,Y7,Y8 (Q1-Q4)</p>	<p>Departamento de Comunicación</p>	<p>Número de documentos institucionales traducidos al inglés.</p> <p>Número de contenidos informativos publicados en inglés en el sitio web y las redes sociales.</p>	<p>NUEVO</p>	<p>Se promoverá la traducción al inglés de la documentación institucional clave y la generación de contenidos científicos e informativos.</p> <p>El objetivo es promover la internacionalización del Instituto, atraer talento y participar en redes y proyectos internacionales, aumentando la visibilidad y el posicionamiento global del centro.</p>
<p>17. IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. Se trabajará en el desarrollo de auditorías periódicas para analizar el proceso de selección.</p>	<p>Y6, Y7, Y8 (Q4)</p>	<p>Responsable del Área de Gestión</p>	<p>Proceso de auditoría implementado.</p> <p>Auditoría anual del proceso de selección.</p>	<p>NUEVO</p>	<p>Con el objetivo de reforzar la transparencia y la trazabilidad de los procesos de selección, se trabajará en un procedimiento de auditoría interna que permita evaluar de forma sistemática la correcta aplicación de los principios OTM-R. Esta acción se centrará en revisar anualmente la documentación, los plazos de los procesos, la composición y las actuaciones de la Comisión de Selección de los diferentes procedimientos. Se llevará a cabo un análisis entre las diferentes convocatorias para identificar sesgos o áreas de mejora.</p>