



INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN
SANITARIA
FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ

INTERNAL REVIEW

Plan de acción actualizado

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>1. POLÍTICA DE PROMOCIÓN INTERNA Y PLAN DE CARRERA PROFESIONAL. Se trabajará en el desarrollo de una política de promoción interna y un plan de carrera profesional. Se realizará una revisión de los diferentes perfiles profesionales acompañada de un análisis financiero que permitirá evaluar los ascensos y traslados, la trayectoria profesional, el desarrollo futuro de estándares de trabajo, así como la incorporación de otros perfiles en el sistema de retribución variable del instituto. El diseño y la aprobación de tablas salariales para los profesionales del IIS-FJD es absolutamente necesario.</p>	<p>C&C: 8, 11, 25, 26, 28, 33</p> <p>OTM-R: 9</p>	<p>Año 2 (Q3, Q4)</p> <p>Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 4 (Q1, Q2)</p>	<p>Directora Científica (Carmen Ayuso) y Responsable del Área de Gestión (Alberto Montero)</p>	<p>Elaboración del Plan de Promoción Interna y Carrera Profesional del IIS-FJD.</p> <p>Elaboración de tablas salariales.</p>	<p>AMPLIADA</p>	<p>Por parte del IIS-FJD se ha realizado un análisis preliminar de las distintas categorías profesionales del IIS en tres ámbitos: investigadores, técnicos de plataformas y gestión. En dicho análisis se han considerado una serie de características: perfil profesional, responsabilidades del puesto y tablas salariales. En base a este análisis se está trabajando en un nuevo marco normativo / política de personal del IIS-FJD que aborde estos puntos. Con respecto a las condiciones económicas de los profesionales del IIS-FJD se ha ampliado la retribución variable a los técnicos superiores de plataformas estabilizados. Esta retribución estaba disponible únicamente para los investigadores con categorías superiores a "Miguel Servet" (investigadores senior) y ahora se ha ampliado a los perfiles mencionados. Para el desarrollo del Plan de Promoción Interna y Carrera Profesional se tendrá en cuenta la nueva Ley de la Ciencia aprobada en España y el Real Decreto Ley 8/2022 de medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Por tanto, el IIS-FJD terminará en el siguiente periodo del Plan de Acción HRS4R el análisis sobre las distintas categorías profesionales del instituto y se mantendrán reuniones con la Dirección de Recursos Humanos del Hospital para avanzar en la elaboración de las tablas salariales del personal del IIS-FJD durante el año 2022 y el año 2023. Se trabajará también en una comparativa de las tablas salariales del IIS-FJD con respecto a otras instituciones similares para establecer la mejor definición posible de las categorías profesionales y las tablas salariales del IIS-FJD.</p>

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>2. PLAN DE IGUALDAD. El IIS-FJD elaborará un Plan de Igualdad que permitirá disponer de una normativa que aborde, entre otros aspectos la no discriminación, la adopción y difusión de medidas de conciliación laboral y familiar, y la flexibilidad en los horarios de trabajo. Se evaluará y reformulará anualmente, según corresponda.</p>	<p>C&C: 10, 24, 27</p> <p>OTM-R: 8, 18</p>	<p>Año 1 (Q1, Q2)</p> <p>Revisiones anuales</p> <p>Año 2 (Q4)</p> <p>Año 3 (Q4)</p> <p>Año 4 (Q4)</p> <p>Año 5 (Q4)</p>	<p>Subdirectora Científica (Victoria del Pozo)</p>	<p>Plan de igualdad disponible y aprobado.</p> <p>Revisiones anuales realizadas</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>El IIS-FJD cuenta con un Plan de Igualdad para el periodo 2020-2021 organizado en cinco bloques principales: compromiso, diagnóstico, programación, ejecución y evaluación. El Plan de Igualdad contiene una serie de actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos del Instituto. Entre estas acciones destacan: formalización del compromiso del IIS-FJD con la igualdad de oportunidades, comunicación del Plan de Igualdad, mejora de la comunicación de las medidas de conciliación a toda la plantilla, integración de mujeres en órganos del IIS-FJD, programa de liderazgo femenino, programa formativo para hombres y mujeres en materia de igualdad e incorporación de la dimensión de género en la I+D+i, incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales, e implementación de un protocolo específico de actuación frente al acoso.</p> <p>Recientemente se ha llevado a cabo la revisión anual del plan de Igualdad con el objetivo de conocer el grado de implantación de las actuaciones previstas en el IIS-FJD. Como acciones a futuro se continuará con las revisiones del Plan de Igualdad establecidas y se trabajará en la definición de cursos y actividades formativas en este aspecto.</p>
<p>3. INTENSIFICACIÓN DE LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN. Se llevará a cabo una acción específica de difusión del procedimiento de transferencia y explotación</p>	<p>C&C: 5, 8, 11, 22, 24, 29, 31</p> <p>OTM-R: 1</p>	<p>Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 4 (Q1,</p>	<p>Área de Gestión (Cristina Roldán)</p>	<p>Número de medidas adoptadas para mejorar la difusión de la información.</p> <p>Encuestas de</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>Desde el IIS-FJD se envían correos electrónicos genéricos a todo el personal del instituto sobre actividades formativas y noticias de interés.</p> <p>Se cuenta también con el Plan de Formación cuyo objetivo es la mejora y profundización del conocimiento científico general y de las líneas de investigación prioritarias que</p>

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
de derechos de propiedad intelectual y de los servicios ofrecidos por parte de la Unidad de Innovación. Se trabajará en la difusión del Plan de Formación, las condiciones de trabajo, la seguridad en el puesto de trabajo, el sistema de incentivos y bonificaciones, el reconocimiento global de la categoría de investigador, la movilidad, etc.		Q2, Q3, Q4) Año 5 (Q1, Q2, Q3, Q4)		satisfacción dirigidas al personal investigador.		abordan los problemas clínicos. Se ha concluido recientemente el proceso de revisión del Plan de Formación, incorporando una serie de mejoras e indicadores relativos al análisis de los resultados de la encuesta de necesidades de formación que se circula a los profesionales del instituto, así como a la introducción de criterios para priorizar actuaciones. Tanto el plan de formación como el calendario de acciones formativas están publicados en la página web del Instituto. Link: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/plan-formacion También se ha desarrollado una página de sharepoint que se implementará durante este año 2022 con el objetivo de que sirva para anunciar convocatorias, informar sobre procedimientos, divulgar las actividades formativas y otras acciones de difusión del Instituto. Durante el próximo periodo se pondrá en marcha por tanto la página de sharepoint y se continuará con el desarrollo de las distintas acciones pendientes en este ámbito. Se procederá también a la implantación de un sistema de difusión de noticias basado en la herramienta Acumbamail que permitirá lanzar campañas de email personalizadas a todo el personal del Instituto.
4. IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE PROYECTOS. Se garantizará el acceso al	C&C: 4	Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4)) Año 3 (Q1,	Responsable del Área de Gestión (Alberto Montero)	Acceso garantizado a los programas de gestión de los proyectos.	AMPLIADA	El IIS-FJD cuenta con un sistema de gestión de I+D+i en el cual los investigadores a través de un usuario y contraseña pueden acceder a los proyectos que tienen activos y gestionar la actividad científica. Permite la gestión de forma individualizada de proyectos y ensayos clínicos tanto

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
estado de sus proyectos a todos los investigadores principales del Instituto.		Q2)				a nivel científico como a nivel económico. Se han mantenido diversos encuentros con proveedores y con el Departamento de Informática, para evaluar la incorporación de otras aplicaciones, pero debido a problemas de ciberseguridad y otros aspectos tecnológicos, finalmente se llevará a cabo una personalización del sistema de gestión de proyectos actual de forma que permita realizar un mayor número de gestiones y sea más accesible e intuitivo para el personal investigador.
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 puede ser representantes de los investigadores en formación.	C&C: 35	Año 1 (Q1)	Directora Científica (Carmen Ayuso)	Comisión de Investigación ampliada.	COMPLETADA	El IIS-FJD cuenta con una Comisión de Investigación que ha sido modificada con el objetivo de incorporar representantes de más grupos científicos del instituto y adecuarse a los criterios establecidos por parte del ISCIII para la composición de esta Comisión. Se han incorporado representantes de las distintas categorías Euraxess (R1, R2, R3, R4), profesionales de cuidados de la salud e investigadores de los distintos hospitales integrantes del Instituto, manteniendo siempre la paridad entre hombres y mujeres. Link: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/estructura-organizativa/organos-consultivos/comision-investigacion

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>6. CONSOLIDACIÓN DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA. Como medida de mejora, el Comité de Integridad Científica está tratando de incorporar actividades dirigidas a aspectos relacionadas con la integridad de 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.</p>	<p>C&C: 6, 38, 39</p> <p>OTM-R: 9</p>	<p>Año 1 (Q1, Q2)</p> <p>Revisiones anuales</p> <p>Año 2 (Q4)</p> <p>Año 3 (Q4)</p> <p>Año 4 (Q4)</p> <p>Año 5 (Q4)</p>	<p>Secretaría del Comité de Ética de la Investigación (CEIm) (Lucía Llanos) y Responsable de Formación de la Comisión de Investigación (Raquel Lago)</p>	<p>Formación sobre la integridad de la investigación.</p> <p>Nº actividades formativas relativas a utilización de equipos científico-técnicos o de capacitación en experimentación animal</p> <p>Nº seminarios científicos impartidos por investigadores R1 y R2</p> <p>Evaluación anual y reformulación del Plan de Formación basado en encuestas periódicas dirigidas a los investigadores.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>El IIS-FJD cuenta con un Comité de Integridad Científica cuya misión principal consiste en apoyar la calidad de la investigación, contribuir a preservar su integridad y garantizar el seguimiento de las buenas prácticas en investigación, así como atender las consultas y arbitrar en los conflictos que puedan surgir en este ámbito. Durante el año 20202, el Comité de Integridad Científica realizó diversas actividades de supervisión y asesoría solicitadas por los investigadores del IIS-FJD y organizó una jornada de formación sobre el sesgo de publicaciones. En febrero de 2022 se ha realizado una nueva jornada de formación por parte del Comité titulada “Conceptos básicos, los editores y las buenas prácticas en investigación, casos de autoría”. Las acciones formativas del Comité se incluyen dentro del Plan de Formación.</p> <p>Por otra parte, el Plan de Formación ha sido actualizado recientemente introduciéndose mejoras relativas al análisis de los resultados de la encuesta de necesidades de formación que se circula a los profesionales del instituto con carácter anual, así como a la introducción de criterios para priorizar actuaciones. También se han modificado los criterios para seguimiento del plan de formación y se han introducido nuevos contenidos en materia de responsabilidad profesional y aspectos éticos. Se publica en la página web tanto el plan de formación como el calendario de las actividades formativas del IIS-FJD.</p> <p>Link: https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/plan-formacion</p> <p>Durante los próximos años se continuará con la revisión del programa formativo anual en base a la encuesta de necesidades remitida al personal investigador.</p>

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
						Asimismo, se llevarán a cabo actividades formativas específicas sobre el funcionamiento de los equipos científico-técnicos del IIS-FJD y acciones formativas en el ámbito de la capacitación en experimentación animal. Además, en base a la encuesta online remitida a la lista de distribución habitual del IIS-FJD, integrada por los investigadores principales para su difusión a los miembros de sus respectivos grupos de investigación. en el marco de la evaluación intermedia, se llevarán a cabo seminarios científicos con carácter mensual impartidos por investigadores R1 y R2 del Instituto.
7. PLAN DE ACTUACIÓN CON Y PARA LA SOCIEDAD. Todas las iniciativas con y para la sociedad deben de estar estructuradas y bien organizadas, para evitar posibles duplicidades y esfuerzos solapados por parte de los profesionales de la organización.	C&C: 9	Año 1 (Q1, Q2, Q4) Año 2 (Q1, Q4) Año 3 (Q1, Q4) Año 4 (Q1, Q4) Año 5 (Q1, Q4)	Responsable del Departamento de Continuidad Asistencial (Óscar Gómez)	Elaboración anual (Q1) de la agenda de iniciativas a desarrollar con y para la sociedad. Nº de acciones anuales desarrolladas. Creación apartado web relativo al Consejo Asesor de Agentes Sociales Nº de eventos de divulgación científica con participación del	EN PROGRESO	Por una parte, desde el IIS-FJD se ha creado un Consejo Asesor de Agentes Sociales que tiene como objetivo asesorar a la Comisión de Investigación del Instituto en aspectos no científicos y complementarios al desarrollo científico que orienten mejor los resultados hacia la sociedad aportando o recibiendo valor de la investigación al desempeñar un papel tanto en el proceso científico como en destino, beneficio o uso de la investigación. Actualmente está compuesto por 5 personas de diferentes instituciones que representan a distintos estamentos de la sociedad. <ul style="list-style-type: none"> Juan Francisco Corona Ramón. Miembro del Patronato de FJD y Rector Honorario de la Universitat Abat Oliba-CEU. Alberto Durán. Vicepresidente Ejecutivo de Fundación ONCE.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
				<p>IIS-FJD</p> <p>Evaluación posterior de las actividades desarrolladas.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Julio Fernández Llamazares. Director General de Comunicación y Marketing del Grupo Quirónsalud. • María Gálvez. Directora general de la Plataforma de pacientes. • Miguel Mir. Miembro lego del Comité de Ética de la Investigación IIS-FJD. <p>Se creará un apartado específico en la página web del Instituto para dar a conocer las actividades de dicho Comité y su composición.</p> <p>Por otra parte, desde el Instituto se ha llevado a cabo la implantación de un modelo de registro y seguimiento de las distintas actividades realizadas con agentes clave no científicos, como asociaciones de pacientes, y otras entidades, con el objetivo de llevar un registro de las distintas acciones realizadas anualmente, incluyéndose dicha información en las memorias científicas anuales del IIS-FJD.</p> <p>Se impulsará el desarrollo de eventos de divulgación científica por parte del IIS-FJD.</p> <p>Durante los próximos años se continuará con la realización de actividades con asociaciones de pacientes y otros actores clave no científicos, así como con la sociedad en general y se realizarán reuniones del Consejo Asesor de Agentes Sociales. También se continuará con el registro de las distintas actividades realizadas y con la publicación de estas en las memorias científicas anuales.</p>

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>8. PLAN DE TUTORIZACIÓN. Se trabajará en documentar y registrar las actividades de tutorización y supervisión a los investigadores en formación. Adicionalmente se pondrá en marcha un Plan de Tutorización para regular la relación tutor-investigador y garantizar su cumplimiento, revisando dicho plan de forma anual.</p>	<p>C&C: 36, 37, 40</p> <p>OTM-R: 9</p>	<p>Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Revisiones anuales</p> <p>Año 3 (Q4)</p> <p>Año 4 (Q4)</p> <p>Año 5 (Q4)</p>	<p>Subdirectora Científica (Victoria del Pozo)</p>	<p>Plan de tutorización preparado e implementado.</p> <p>Número de acciones de tutorización registradas.</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>El IIS-FJD ha elaborado un formulario de evaluación para ofrecer a los investigadores de forma que se realicen una evaluación de su actividad y el/la tutor/a se encargue de indicar en una breve descripción aquellos aspectos a mejorar. Para la elaboración de este formulario se han tenido en cuenta los informes de seguimiento y evaluación de los/las doctorando/as y de los/las directore/as de tesis, así como los informes de seguimiento solicitados por las agencias financiadoras de las convocatorias de investigación de recursos humanos.</p> <p>Durante los próximos años se continuará con la revisión anual de este plan de tutorización y se llevará a cabo un registro del número de acciones de tutorización registradas de forma anual.</p>
<p>9. IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE OPEN ACCESS. Se desarrollará una política de open access para alinear las disposiciones e iniciativas fomentadas por la Unión Europea en este sentido.</p>	<p>C&C: 8</p>	<p>Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Revisiones anuales</p> <p>Año 3 (Q4)</p> <p>Año 4 (Q4)</p> <p>Año 5 (Q4)</p>	<p>Área de Gestión (Ester Martín)</p>	<p>Elaboración y aplicación de la política de open access.</p> <p>Revisión anual de la política.</p> <p>Número de publicaciones en revistas de open access.</p> <p>Porcentaje de publicaciones en</p>	<p>EN PROGRESO</p>	<p>El IIS-FJD ha desarrollado e implantado una Política de Open Science que establece distintas acciones orientadas a promover y potenciar la ciencia abierta desde el Instituto. En este sentido, cabe destacar que el IIS-FJD participa en un grupo de trabajo del ISCIII (principal entidad financiadora en materia de I+D+i en salud en España) para el desarrollo de estrategias para facilitar el acceso abierto en los institutos de investigación sanitaria. El IIS-FJD ha sido reconocido como uno de los mejores institutos en el ámbito del open access, tanto desde el punto de vista de publicaciones en medios open access como desde el punto de vista del tratamiento de datos genómicos y la publicación de bases de datos en repositorios abiertos. La Política de Open Science del IIS-FJD ha sido recientemente revisada en cumplimiento con la revisión</p>

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
				revistas open access del total de publicaciones anual.		anual establecida, con el objetivo de concretar el cronograma de actuaciones y simplificar los indicadores de seguimiento establecidos.
<p>10. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN CIENTÍFICO COOPERATIVO. El Plan Científico Cooperativo se actualizará periódicamente. De esta forma los investigadores podrán programar sus futuros proyectos de investigación con antelación y en línea con la estrategia científica del Instituto. Se llevará a cabo una evaluación anual de los distintos objetivos establecidos.</p>	C&C: 1, 3, 4	<p>Año 1 (Q1, Q2, Q3)</p> <p>Revisiones anuales</p> <p>Año 2 (Q4)</p> <p>Año 3 (Q4)</p> <p>Año 4 (Q4)</p> <p>Año 5 (Q4)</p>	Directora Científica (Carmen Ayuso)	<p>Actualización del Plan Científico Cooperativo.</p> <p>Nº acciones de difusión interna de la Estrategia HRS4R en las reuniones de área.</p> <p>Revisiones anuales.</p>	EN PROGRESO	<p>El Plan Científico Cooperativo del IIS-FJD fue actualizado en el año 2020, describiendo las principales líneas estratégicas por parte del Instituto en materia científica para los próximos años. En la memoria científica anual del Instituto se lleva a cabo una evaluación de las actuaciones realizadas en el marco del Plan Estratégico y se miden los indicadores de seguimiento. Se recogen también para cada área de investigación los objetivos que se pretenden lograr y el grado de ejecución de los mismos: completado, completado parcialmente o no completado.</p> <p>Por otra parte, se fomenta la celebración de reuniones de las áreas de investigación. En estas reuniones participan todos los grupos de investigación de las distintas áreas y se tratan diversos temas como los objetivos del área y los indicadores de cumplimiento propuestos.</p> <p>Se continuará con la celebración de estas reuniones y con la medición de los indicadores propuestos en cada área. Se aprovecharán estas reuniones de áreas para dar a conocer algunos de los aspectos de la Estrategia HRS4R.</p>

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>11. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA ANTIPLAGIO. Se trabajará en la incorporación de una herramienta antiplagio para promover la integridad y la responsabilidad en la investigación por parte de los profesionales del IIS-FJD.</p>	C&C: 3	Año 1 (Q1)	Secretaría del Comité de Ética de la Investigación (CEIm) (Lucía Llanos)	Herramienta antiplagio implementada.	COMPLETADA	El IIS-FJD dispone de una herramienta para la detección de similitudes de la empresa Turnitin denominada iThenticate con el objetivo de prevenir el plagio en el seno del Instituto y promover la integridad y la responsabilidad en la investigación por parte de todos los profesionales del IIS-FJD. Desde el Comité de Integridad Científica se hace especial atención en el uso de dicha herramienta para asegurar la calidad de la investigación y cumplir con los principios de integridad científica. Se llevarán a cabo actividades de formación para el uso de dicha herramienta.
<p>12. REDEFINICIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN. Se trabajará en un modelo normalizado de oferta de empleo en inglés para poder publicar todas las ofertas en la plataforma Euraxess, con detalle sobre proceso de evaluación (que se centrará en la valoración de la trayectoria global de los candidatos y mejorará la información dada a personal no seleccionado) y posibilidades de promoción.</p>	<p>C&C: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 30</p> <p>OTM-R: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23</p>	<p>Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 4 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p> <p>Año 5 (Q1, Q2, Q3, Q4)</p>	Responsable del Área de Gestión (Alberto Montero)	<p>Procesos de selección redefinidos.</p> <p>Número de procesos gestionados y adheridos al mercado laboral europeo de trabajo de acuerdo con los principios generales y requisitos del C&C.</p> <p>Número de ofertas publicados en Euraxess.</p>	EN PROGRESO	<p>Las ofertas de empleo del IIS-FJD se elaboran tanto en castellano como en inglés y se hace uso de EURAXESS para la publicación de ofertas de empleo.</p> <p>Durante este periodo se han llevado a cabo también una serie de acciones relativas a mejorar el procedimiento de contratación y selección de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política OTM-R. • Elaboración de una guía con instrucciones para la preparación de ofertas de empleo para facilitar a los investigadores, en la cual se indican los criterios de evaluación/selección que se deberán de tener en cuenta para el proceso de selección del personal. • Elaboración de un acta tipo para la Comisión de Selección encargada de la resolución de los distintos procesos de selección en la que se incluye información relativa a las puntuaciones obtenidas por los distintos candidato/as presentado/al proceso de selección.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>Se potenciará la participación de evaluadores externos en los procesos de selección, favoreciendo la participación de perfiles internacionales, especialmente en la contratación de profesionales con consolidada experiencia científica</p>				<p>Número de procesos de evaluación con la participación de perfiles internacionales.</p> <p>Encuestas periódicas de satisfacción realizadas a los investigadores principales en relación con las mejoras alcanzables que se implementen en el procedimiento de selección y contratación.</p>		<p>Durante el próximo periodo se continuará con el desarrollo de las actuaciones incluidas en este plan de acción.</p> <p>Se trabajará en la implantación de un sistema de calidad que permita la revisión del cumplimiento de los principios OTM-R.</p>

A continuación, se describen las acciones nuevas incorporadas en el plan de acción como resultado del análisis interno llevado a cabo para la evaluación intermedia de la Estrategia HRS4R en base a los resultados de la encuesta online remitida a la lista de distribución habitual del Instituto, integrada por los investigadores principales para su difusión a los miembros de sus respectivos grupos de investigación, y al trabajo realizado por parte del Grupo de Trabajo del Sello HRS4R del IIS-FJD.

Proposed actions	GAP Principle(s)	Timing	Responsible Unit	Indicator(s) / Target	Current Status	Remarks
<p>13. PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA PERSONAL INVESTIGADOR DEL IIS-FJD. Se llevará a cabo un plan de acción específico para realizar una mayor difusión de las distintas acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia HRS4R.</p>	<p>C&C: 8, 12, 23 OTM-R: 1,5,10</p>	<p>Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)</p>	<p>Directora Científica (Carmen Ayuso) y Responsable del Área de Gestión (Alberto Montero)</p>	<p>Revisión anual del plan de acción HRS4R.</p> <p>Realización de una encuesta online que incluya los avances realizados en el plan de acción de la Estrategia HRS4R y permita conocer el grado de satisfacción del personal investigador.</p> <p>Nº acciones difusión de la Estrategia HRS4R en jornadas anuales</p> <p>Revisión de la Política OTM-R de forma anual.</p>	<p>NUEVA</p>	<p>El IIS-FJD llevará a cabo una revisión anual de las acciones desarrolladas del plan de acción propuesto.</p> <p>Se realizará una encuesta anual específica para evaluar el grado de conocimiento y satisfacción del personal del instituto con respecto a los avances dados en la implantación del plan de acción HRS4R.</p> <p>Se difundirá información sobre la Estrategia HRS4R en las distintas reuniones de las áreas que se celebran en el IIS-FJD y se llevará a cabo una jornada anual en la que se difundirán entre otros aspectos las principales características de la Estrategia y los avances realizados en el plan de acción.</p> <p>Se llevará a cabo la revisión anual de la política OTM-R diseñada.</p>

