

	Principio(s) del GAP	Plazos (como mínimo por trimestre/semestre)	Unidad responsable	Indicadores/ objetivos	Situación actual	Observaciones
ACCIÓN 1: ACTUALIZAR LA POLÍTICA Y EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE FHNP DE CONFORMIDAD CON C&C Y OTM-R. - Incluir cláusulas sociales en los criterios de selección. - Incluir la posibilidad de proporcionar información sobre competencias no objetivas en la documentación exigida a los candidatos. - Incluir un anexo en la documentación que debe presentar el candidato para justificar los cambios cronológicos en su CV, si fuera necesario. - Aunque existe un compromiso real por parte de la FHNP de proporcionar retroalimentación a los candidatos rechazados, debido al reducido tamaño del departamento de RR. HH., esta retroalimentación debe limitarse actualmente a la publicación de los	12. Contratación 13. Contratación (Código) 14. Selección (Código) 15. Transparencia (Código) 16. Evaluación del mérito (Código) 17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)	1.º y 2.º trimestre de 2021	Jefe de Recursos Humanos	- Publicar en línea la política OTM-R en español e inglés: guía de selección y contratación y plantillas. 100 % de las ofertas de empleo publicadas en línea y en EURAXESS. - Incluir los criterios OTM-R en las plantillas de ofertas de empleo: cláusulas	COMPLETADA	La política OTM-R ha sido publicada en la página web de la FHNP. https://hnparaplegicos.sanidad.castillalamancha.es/es/fundacion-hnp/modelos-normalizados La sección HRS4R de la FHNP incluye información y materiales sobre OTM-R. https://hnparaplegicos.sanidad.castillalamancha.es/es/fundacion-hnp/hrs4r Todas las ofertas de empleo se publican en EURAXESS. https://drive.google.com/file/d/1lqXemC7-nGIN0d0hEVNC4pzCjQS9AHKp/view?usp=share_link Tras la publicación de la nueva reforma laboral, la mayoría de los contratos publicados son indefinidos. La Fundación envía las puntuaciones finales de

resultados anónimos de la evaluación del proceso de selección. • Elaborar directrices para la evaluación de los CV de los candidatos, incluyendo todos los criterios de HRS4R para orientar las valoraciones e es de los comités de selección. • Utilizar otras plataformas de empleo internacionales, como EURAXESS, para lograr una mayor difusión de las ofertas de empleo. • Poner a disposición en línea el manual de contratación y las plantillas, traducirlo al inglés e incluir una referencia al mismo en las ofertas de empleo. • Formar al personal de contratación y proporcionar cursos y materiales de formación, haciendo hincapié en las cuestiones de género. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web.				sociales, competencias no objetivas o justificación de los cambios cronológicos en el CV. • El 100 % de los candidatos recibe comentarios. • Material y cursos de formación sobre OTM-R y C&C disponibles. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		los candidatos por correo electrónico, previa solicitud, respetando siempre la ley de protección de datos personales. Enlace: https://drive.google.com/file/d/125TrvxMXVexR80wKsCdFN2H67FF3QI97/view?usp=share_link Además, en noviembre de 2022 se celebró la primera “Jornada del premio HRS4R”. Uno de los temas tratados fue la implementación de la política OTM-R y el C&C en la Fundación, en la que se realizó una presentación sobre la implementación de OTM-R en la Universidad Carlos III de Madrid. Por último, en noviembre de 2022 se distribuyó una encuesta sobre el conocimiento de la implementación de las distintas acciones del plan de acción entre todos los investigadores de la FNHP. Los resultados mostraron que el 91% de los investigadores estaban familiarizados con los
---	--	--	--	---	--	---

						cambios en los procedimientos de contratación.
ACCIÓN 2: ESTABLECER MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR Y DESARROLLAR LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DENTRO DE FHNP. • Diseñar un plan de carrera que se armonice con el del SESCOAM (servicio regional de salud). • Establecer categorías profesionales dentro de la carrera. • Proporcionar herramientas de desarrollo profesional: - Redactar una guía de desarrollo profesional, - Poner a disposición recursos externos en línea (vídeos, autodiagnóstico, etc.). - Organizar sesiones informativas sobre las opciones de desarrollo profesional. - Ofrecer tutorías (Acción 3).	21. Contrataciones posdoctorales 25. Estabilidad y permanencia del empleo 28. Desarrollo profesional 30. Acceso al asesoramiento profesional	2.º trimestre de 2022	Director de la FHNP	• Publicación en línea del nuevo Plan de Desarrollo Profesional, que incluye los perfiles de las nuevas categorías profesionales. • El 100 % del personal de la FHNP conoce las herramientas de desarrollo profesional disponibles.	AMPLIADA	El desarrollo de una carrera profesional investigadora dentro del instituto está pendiente de la definición de un itinerario de carrera investigadora a nivel regional. La FHNP está representada en el grupo de trabajo que está planificando este itinerario dentro del Sistema de Salud de Castilla-La Mancha. Se ha publicado una guía de desarrollo de la carrera profesional y se presentó a los investigadores en la reunión de sensibilización HRS4R del 21 de noviembre de 2022. Actualmente no existe un sistema que registre el número de visitas a las páginas web del sitio de la FHNP. Se incorporará en la nueva versión de la página web. Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron

• Actualizar la información relevante en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				• El 100 % de los nuevos contratados afirma haber recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en el sitio web de la FHNP. • Número de visitas al sitio web de herramientas de desarrollo profesional. • Al menos un 50 % de asistencia a las sesiones informativas sobre opciones de desarrollo	que el 85% de los investigadores estaban familiarizados con las acciones realizadas para la implementación y el desarrollo de la carrera profesional investigadora en la FHNP.
--	--	--	--	---	---

				profesional. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		
ACCIÓN 3: DISEÑAR UN PROGRAMA DE TUTORÍA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS INVESTIGADORES. - Diseñar un programa piloto de tutoría sobre desarrollo profesional en investigación y opciones de edad dirigido a los niveles R1 y R2, siguiendo la metodología establecida en el proyecto EURAXESS REBECA: - Redactar una guía breve - Formar a los mentores (los miembros de las comisiones de investigación o docencia podrían ser los candidatos a mentores). - Proporcionar materiales a los mentores (plantillas, temas de debate, vídeos breves,	30. Acceso al asesoramiento profesional 40. Supervisión	T3 2022	Director de FHNP	- Se ha puesto en marcha un programa piloto de tutoría para un grupo de R1 y R2. - Número de investigadores de R1 y R2 que han recibido tutoría. - Informe sobre el programa piloto. - Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta	EN CURSO	La Fundación ha aprobado la organización de su primer programa de mentoría, denominado Mento-R. Su objetivo es poner en contacto a sus investigadores predoctorales y postdoctorales con profesionales externos con trayectoria investigadora, que puedan asesorarles a la hora de tomar decisiones sobre su futura carrera profesional. LINK: https://drive.google.com/file/d/161u5GV_AXo2neCpFLSfrmFxa-tGU0JzP/view?usp=share_link Como experiencia piloto, la FHNP ha seleccionado a Concepción Serrano López-Terradas para la

etc., de fuentes reconocidas). • Evaluar el programa piloto, adaptarlo si es necesario y ponerlo a disposición del resto de investigadores. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				de calidad.		realización de una sesión de mentoría abierta con investigadores R1 y R2. Se elaborará una guía de mentoría durante el primer trimestre de 2023.
ACCIÓN 4: IMPLEMENTAR UN SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO. • Diseñar la política de evaluación del rendimiento vinculada a la carrera profesional: - Establecer objetivos, indicadores, procesos, periodicidad, etc. - Nombrar un comité de evaluación interno y externo para evaluar el rendimiento de los investigadores. - Poner a disposición de los investigadores financiados por proyectos de investigación un Certificado de Rendimiento. • Aplicar el sistema de evaluación del rendimiento a todos los	11. Sistemas de evaluación 28. Desarrollo profesional	Del cuarto trimestre de 2021 al primer trimestre de 2022	Director de FHNP	• Política de evaluación del rendimiento publicada en la web y en el manual de bienvenida. • Nombramiento de comités internos y externos. • El 100 % de los investigadores son evaluados según el sistema	COMPLETADA	El desarrollo de una carrera profesional investigadora dentro del instituto y su sistema de evaluación del desempeño está pendiente de la definición de un itinerario de carrera investigadora a nivel regional. La emisión de certificados personales de desempeño fue aprobada el 12/12/2022 y se entregará a todos los investigadores. Link: https://drive.google.com/file/d/1a9t_eb9_eXa8nkMva23qDoVLkUwrJilw/view?usp=share_link La Fundación ha implementado dos tipos

investigadores de la FHNP. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				de evaluación de la FHNP. • El 100 % de los investigadores financiados por proyectos de investigación reciben un certificado. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		de certificados en el instituto, que serán emitidos por la Unidad Técnica y firmados por la Dirección: 1) un certificado dirigido al personal investigador contratado por la Fundación, y 2) un certificado para los investigadores principales de los proyectos gestionados por la Fundación. Estos certificados se emitirán anualmente al final del año. En 2022 se inició la actividad de emisión de certificados. Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación de las distintas acciones del plan de acción. Los resultados mostraron que el 53% de los investigadores sabía que la FNHP proporcionará certificados laborales para todos los investigadores.
---	--	--	--	---	--	---

ACCIÓN 5: APOYAR INICIATIVAS PARA PROTEGER LA PROPIEDAD INTELECTUAL. • Redactar una norma interna sobre los procedimientos de protección de la propiedad intelectual. • Organizar seminarios sobre derechos de propiedad intelectual: un módulo introductorio como formación obligatoria para los investigadores contratados y un módulo avanzado destinado a orientar a los investigadores senior interesados en patentar una invención. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.	3. Responsabilidad profesional 5. Obligaciones contractuales y legales 31. Derechos de propiedad intelectual	T3 2021	Director de la FHNP	• Guía sobre derechos de propiedad intelectual redactada y publicada en la web. • El 100 % de los investigadores noveles asiste al módulo introductorio. • El 80 % de los investigadores sénior asiste al módulo avanzado. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.	COMPLETADA	Se ha publicado la normativa interna sobre los procedimientos de protección de la propiedad intelectual. Incluye un capítulo sobre la definición de los términos de propiedad intelectual, el significado de propiedad industrial y propiedad intelectual, una descripción de qué es una patente y qué puede patentarse, la titularidad de las patentes, la confidencialidad de los resultados, la explotación y la tramitación de patentes en la FHNP. Asimismo, se impartió una conferencia titulada “Propiedad intelectual: mecanismos para su protección”. https://hnparaplejicos.es/sites/hnparaplejicos.sescam.castillalamancha.es/files/Biblioteca/4_pons_fundacion_hospital_nacional_paraplejicos_21.11_final.pdf
---	---	----------------	----------------------------	---	-------------------	---

						Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 72% de los investigadores estaban familiarizados con la política de propiedad intelectual (IP) de la FHNP.
ACCIÓN 6: ELABORAR UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN. Redactar un manual de buenas prácticas de investigación o adoptar el «Código de Conducta Europeo para la Integridad en la Investigación» (publicado por ALLEA) o el del ISCIII (agencia nacional de salud), que debería incluir, entre otros temas, las normas europeas en materia de coautoría, principios éticos, integridad de la investigación, sistemas de	2. Principios éticos 3. Responsabilidad profesional 7. Buenas prácticas en la investigación 32. Coautoría	4.º trimestre de 2021	Jefe de Recursos Humanos	- Manual de buenas prácticas de investigación redactado y publicado en la web. - Número de descargas del documento. - El 100 % de los nuevos contratados	COMPLETADA	La FNHP está adscrita al Instituto de Salud Carlos III y sigue oficialmente su Manual de Buenas Prácticas en Investigación, que puede descargarse desde la página web de la FHNP. https://hnparaplejicos.sanidad.castillalamancha.es/es/fundacion-hnp/hrs4r Actualmente, la FHNP no dispone de una aplicación adecuada instalada para registrar el número de visitas o descargas de sus documentos. Esta

protección de datos de pacientes, etc. • Difundir esta información al personal de la FHNP mediante seminarios específicos, cursos de formación, etc., a todos los centros de investigación que acogen a personal de la FHNP. Considerar la posibilidad de realizar un examen tipo test. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				os confirman que han recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en la página web de la FHNP. • Al menos el 80 % de los investigadores asiste a las sesiones de formación. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		funcionalidad se incorporará en la próxima versión de su sitio web. Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 87% de los investigadores conocían la existencia del Manual de Buenas Prácticas en Investigación.
ACCIÓN 7: PROPORCIONAR INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	3. Responsabilidad	Q42021	Responsable de Recursos Humanos	• Manual de prevención	EN CURSO	El manual de gestión de la prevención de riesgos laborales está publicado

UNIFICADAS SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TODO EL PERSONAL DE LA FHNP. • Redactar unas normas unificadas sobre riesgos laborales para los centros de investigación y la FHNP. • Difundir esta información al personal de la FHNP mediante seminarios específicos, cursos de formación, etc., en todos los centros de investigación que acogen a personal de la FHNP. Considerar la posibilidad de realizar un examen tipo test. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.	profesional 7. Buenas prácticas en investigación			n de riesgos laborales redactado y publicado en la web. • Número de descargas del documento. • El 100 % de los nuevos contratados confirman que han recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en la página web de la FHNP. • Al menos el 80 % de los investigadores asiste a		en la intranet de la FHNP. https://drive.google.com/file/d/1mwEQehypigbex6dMvr1qa8zlkPcn0VK0/view?usp=share_link Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 73% de los investigadores conocían los documentos de prevención de riesgos laborales disponibles en el sitio web de la FHNP.
---	---	--	--	---	--	---

				las sesiones de formación. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		
ACCIÓN 8: MEJORAR LA COMUNICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA FHNP A LA SOCIEDAD. - Actualizar la página web de la Fundación. - Crear y publicar un repositorio con las publicaciones científicas de los investigadores de la FNHP. - Aumentar la interacción con los medios de comunicación locales proporcionando información sobre descubrimientos relevantes para los retos sociales. - Publicar el informe anual con toda la información sobre la actividad de los grupos, los proyectos y las publicaciones e es que se	8. Difusión y aprovechamiento de los resultados 9. Participación pública	2.º trimestre de 2021, 2.º trimestre de 2022, 2.º trimestre de 2023, 2.º trimestre de 2024, 2.º trimestre de 2025	Jefe del Departamento de Comunicación	- Lanzamiento de la nueva página web de la FHNP. - Puesta en marcha del repositorio de publicaciones científicas. - Número de documentos descargados. - Informes anuales redactados y	EN CURSO	Se está diseñando una nueva página web que será publicada en el primer trimestre de 2023. Se ha enviado una solicitud a todas las Unidades de Investigación para que remitan las publicaciones producidas en el marco de los proyectos gestionados por la FHNP en 2022, con el fin de incluirlas en el nuevo repositorio de publicaciones científicas. Esta solicitud también se dirigirá al personal contratado por la FHNP. Link:

llevan a cabo en la fundación. • Promover acciones para la divulgación científica dirigidas a grupos específicos (pacientes, asociaciones de pacientes, etc.). - Impartir cursos de formación sobre divulgación pública. • Actualizar la información relevante en el manual de bienvenida y en la web. • Diseñar una estrategia de RRI que incluya a las asociaciones de pacientes en la realización de eventos de comunicación. • Informar durante la sesión de bienvenida.				publicados. • Número de informes anuales descargados. • Un 40 % más de actividades de divulgación con grupos específicos. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.	https://drive.google.com/file/d/1YsmmnX8jlg9OagU-6LLuzwnIKwKUkvw6/view?usp=share_link El departamento de comunicación de la FHNP ha publicado 70 publicaciones relacionadas con la investigación a través de los canales de redes sociales (RRSS). https://drive.google.com/file/d/1cBIHMM4cHcPhbwry-8DkYSroPSS0KsY/view?usp=share_link La Fundación cuenta con varios órganos asesores, entre los cuales se encuentra el Consejo Empresarial y Social, que incluye representantes de asociaciones de pacientes y empresas con un alto impacto social en la región. Además, la Fundación ha incorporado a dos representantes del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha en su estructura de gestión, con el fin de
---	--	--	--	--	--

						mantener una relación directa con el servicio sanitario que atiende a todos los pacientes de la región. Se ha diseñado una nueva estrategia de Investigación e Innovación Responsable (RRI) para incluir a las asociaciones de pacientes en la implementación de eventos de comunicación. En cuanto a la actividad de difusión de la Fundación: Número de noticias publicadas: -2020: 26 noticias -2021: 21 noticias -2022: 20 noticias Toda esta información está recogida en un informe sobre la actividad de difusión de la Fundación. (link: https://drive.google.com/file/d/1cBIHMM4cHcPhbwry-
--	--	--	--	--	--	--

						8DkYSroPSS0KsY_/view?usp=share_link Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación de las distintas acciones del plan de acción. Los resultados mostraron que el 91% de los investigadores conocían la próxima publicación de una nueva página web.
ACCIÓN 9: MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA COORDINACIÓN CON LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN APOYADOS POR LA FUNDACIÓN. • Designar a una persona en cada hospital como punto de contacto para las actividades de investigación. • Promover reuniones presenciales o virtuales para mantener una buena comunicación. • Enviar alertas sobre actualizaciones web, nuevas políticas aprobadas, etc.	23. Entorno de investigación	1.º trimestre de 2021, 1.º trimestre de 2022, 1.º trimestre de 2023, 1.º trimestre de 2024 y 1.º trimestre de 2025	Director de FHNP	• Nombramiento del comité multicéntrico. • Número de reuniones celebradas. • Número de alertas de noticias publicadas.	EN CURSO	Se ha designado el Comité multicéntrico, que está compuesto por la Comisión Científica y un coordinador por cada hospital. Se han celebrado tres reuniones (Albacete, Talavera y Ciudad Real). Durante 2022, la secretaria técnica de HRS4R realizó visitas a los centros donde se encuentra el personal investigador de la región: 9 de febrero: visita al Hospital Universitario General de Albacete.

• Actualizar la información relevante en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				• Número de visitas a cada centro de investigación. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		30 de marzo de 2022: visita al Hospital Universitario de Ciudad Real. 7 de octubre de 2022: visita al Hospital Nuestra Señora del Prado de Talavera de la Reina. 25 de octubre de 2022: visita al Hospital General de Tomelloso y al Hospital General de Alcázar de San Juan. 7 de noviembre de 2022: visita al Hospital Nacional de Paraplégicos. 8 de octubre de 2022: visita al Hospital General de Ciudad Real. 15 de noviembre de 2022: visita al Hospital de Valdepeñas. 22 de noviembre de 2022: visita al Hospital de Puertollano. 23 de noviembre de 2022: visita al Hospital Universitario de Albacete.
--	--	--	--	--	--	---

						28 de noviembre de 2022: visita al Hospital Universitario de Toledo. 13 de diciembre: visita al Hospital Universitario. LINK: https://drive.google.com/file/d/12_YoU4KgXNjDhJqCs7fa0qvXoSQzzxMH/view?usp=share_link Se ha activado un contador de noticias para registrar las apariciones de la FHNP en los medios. Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 66% de los investigadores conocían los esfuerzos actuales en comunicación y coordinación entre los distintos centros en los que trabaja el personal investigador.
--	--	--	--	--	--	---

ACCIÓN 10: MEJORAR LA PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS COMPETITIVOS. • Proporcionar información actualizada y crear una lista de correo entre los investigadores para dar a conocer el calendario de convocatorias de investigación previstas o en curso. • Promover la asistencia a jornadas informativas y coordinar sesiones informativas de agencias nacionales en la FHNP. • Designar mentores (investigadores con experiencia en proyectos internacionales) para apoyar a los investigadores noveles en la gestión de proyectos europeos. • Ofrecer cursos de formación. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.	8. Difusión y aprovechamiento de los resultados 9. Participación pública 23. Entorno de investigación 38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo	2.º trimestre de 2021	Jefe del Departamento de Proyectos	• El 100 % de los investigadores recibe las alertas. • Número de investigadores que asisten a las jornadas informativas. • Aumento del 30 % en el número de proyectos presentados a convocatorias internacionales al año. • Aumentar el número de proyectos concedidos por año. • Al menos un 70 % de	EN CURSO	Se enviaron por correo electrónico alertas sobre la publicación de convocatorias de proyectos de investigación a la FNHP y a los nuevos investigadores incorporados. Link: https://drive.google.com/file/d/1hkcjCvp7HDoDNji04sFe7qIZxlIU30k/view?usp=share_link Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 44% de los investigadores estaban familiarizados con la información que la FHNP proporciona sobre la publicación de convocatorias de proyectos de investigación.
--	--	------------------------------	---	---	-----------------	---

				satisfacción en la encuesta de calidad.		
ACCIÓN 11: IMPLEMENTAR UN PLAN DE FORMACIÓN. • Diseñar un plan de formación para investigadores y técnicos en aspectos técnicos y competencias transversales: - Realizar un diagnóstico de las necesidades de formación. Se deben incluir las habilidades sociales, OTM-R, desarrollo profesional, buenas prácticas de investigación, propiedad intelectual, riesgos laborales, difusión, etc. - Coordinarse con la oferta formativa del hospital. - Colaborar con la Universidad de Castilla-La Mancha. - Asignar presupuesto. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.	38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo	1.º trimestre de 2021, 4.º trimestre de 2021, 4.º trimestre de 2022, 4.º trimestre de 2023, 4.º trimestre de 2024 y 4.º trimestre de 2025	Jefe de Recursos Humanos	• Realización y análisis de la encuesta sobre necesidades de formación. • Diseño de la oferta formativa. • El 100 % del personal investigador asiste al menos a un curso de formación en habilidades sociales. • Número de investigadores que asisten a cursos de	COMPLETADA	Se publicó un nuevo plan de formación en enero de 2022. Incluye formación en habilidades transversales (soft skills) y otros cursos más específicos para investigadores senior. https://drive.google.com/file/d/1vdqn8S-tqaoC9HLJHmilsPxJN8IcyBy8/view?usp=share_link El principal pilar de la Fundación es la formación del personal investigador. Por este motivo, desde 2022 el personal de la Fundación puede acceder al portal de formación continua del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. A través de esta plataforma, el personal de la Fundación tiene acceso a una amplia variedad de cursos, tanto de habilidades transversales (soft skills)

				formación. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		como de competencias específicas. https://sofos.scsalud.es/catalogo/catalogo1.cfm Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 62% de los investigadores conocían la existencia del nuevo plan de formación.
ACCIÓN 12: PONER A DISPOSICIÓN DE LOS INVESTIGADORES UN MECANISMO DE RECLAMACIONES. - Establecer el mecanismo de reclamaciones mediante: - Redactar una breve guía o norma. - Nombrar a una persona para que asuma la función de «Defensor del Pueblo» y definir sus funciones y competencias. - Incorporar un buzón virtual de sugerencias y	34. Quejas/recursos	T3 2021	Director de la FHNP	- Establecer y difundir la normativa sobre el mecanismo de reclamaciones. - Nombrar a una persona neutral como defensor del pueblo y definir sus	COMPLETADA	Se ha elaborado un mecanismo de quejas, que fue aprobado en la reunión del Patronato de 2022. https://drive.google.com/file/d/1PJ2d4JJOOtES_Pjup7x2IEgXOfqHazr3e/view?usp=share_link Se ha designado a un investigador no adscrito a la institución para ayudar en la mediación de las quejas entre investigadores. La información sobre el mecanismo de quejas

reclamaciones en la nueva página web de la FNHP. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida				competencias. • Crear un buzón virtual de quejas. • Publicar esta información en el manual de bienvenida. • Número de reclamaciones recibidas. • Número de reclamaciones resueltas. • El 100 % de los nuevos contratados afirma haber recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en el sitio		está publicada en el Manual de Bienvenida. https://drive.google.com/file/d/1dOeZISfPj4tgExOu0rTRyy6QP41wyW/Ct/view?usp=share_link Desde que se publicó el procedimiento, no se ha recibido ninguna queja. Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 78% de los investigadores estaban familiarizados con el actual procedimiento de quejas de la FHNP.
--	--	--	--	--	--	--

				web de la FHNP. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		
ACCIÓN 13: ACTUALIZAR EL MANUAL DE BIENVENIDA. - Actualizar anualmente el manual de bienvenida (en versión digital), disponible en español e inglés. - Presentar su contenido en sesiones de bienvenida a los nuevos investigadores.	Todos	1.º trimestre de 2021, 1.º trimestre de 2022, 1.º trimestre de 2023, 1.º trimestre de 2024 y 1.º trimestre de 2025	Jefe del Departamento de Comunicación	- Definir todos los temas que deben mencionarse en el manual de bienvenida. - Número de reuniones celebradas. - El 100 % de los nuevos contratados confirman que han recibido	COMPLETADA	El Manual de Bienvenida ha sido elaborado y publicado en 2021. Su primera actualización fue aprobada por el Consejo General en diciembre de 2022. El manual puede descargarse desde el siguiente enlace y se envía a todo el personal de la FHNP en el correo de bienvenida. Se celebró una sesión de bienvenida tras la incorporación de 40 nuevos investigadores del “Programa Investigo”, financiado a través de los fondos de Transformación, Recuperación y Resiliencia. Por último, en noviembre de 2022 se llevó a cabo una

				información sobre la existencia del manual de bienvenida y su ubicación en la página web de la FHNP. • Número de visitas a la página web. • Número de actualizaciones del manual. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		encuesta sobre el conocimiento de la implementación del plan de acción. Los resultados mostraron que el 84% de los investigadores estaban familiarizados con el actual Manual de Bienvenida de la FHNP.
ACCIÓN 14: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN;	Todos	1.º trimestre de 2021, 1.º trimestre de 2022, 1.º	Jefe del Departamento de Comunicac	• Se ha constitui	EN CURSO	En noviembre de 2022 se celebró una sesión de sensibilización y comunicación sobre

ALMUERZO Y SEGUIMIENTO DE HRS4R Y OTM-R. - Se nombrará un grupo de trabajo de implementación con la tarea de definir y supervisar la mayoría de las acciones, compuesto por los responsables de cada tema, representantes de las diferentes áreas y servicios específicos, e investigadores de R1 a R4. Insistirá en la sensibilización para lograr una aplicación cada vez mayor de los criterios de C&C en la comunidad investigadora y en las prácticas de investigación cotidianas, organizando seminarios o sesiones informativas para los departamentos con el fin de influir en la difusión de las lecciones clave de C&C al personal investigador. Seminario de sensibilización para investigadores y gestores (por ejemplo, en el marco de la cumbre anual de investigación). - También se celebrarán sesiones de formación sobre OTM-R para el personal de RR. HH., y sobre los criterios de C&C		trimestre de 2023, 1.º trimestre de 2024, 1.º trimestre de 2025		do el GT HRS4R. - Constitución del GT OTM-R. - Al menos el 50 % de los investigadores asiste a las sesiones de formación sobre C&C. - Al menos el 50 % del personal de RR. HH. asiste a las sesiones de formación sobre C&C. - Encuesta sobre HRS4R para abordar		HRS4R titulada “Primer Día del premio HRS4R”. Durante este taller se abordaron algunos de los temas incluidos en el plan de acción de la FHNP. Entre ellos se trataron la implementación de la política OTM-R y el C&C en la Fundación, el caso práctico de la implementación del sello en la Universidad Carlos III de Madrid, el plan inicial de creación de una unidad de apoyo en Castilla-La Mancha, la propiedad intelectual y los mecanismos para su protección, así como las opciones de desarrollo profesional en investigación. En la sesión participaron 34 investigadores que asistieron a las presentaciones. Enlace a la agenda e información relacionada. https://hnparaplejicos.sanidad.castillalamancha.es/es/fundacion-hnp/hrs4r
---	--	--	--	--	--	---

para los investigadores principales y el personal de RR. HH. - Se publicarán nuevos contenidos sobre OTM-R y HRS4R en español e inglés en el sitio web. - Se enviará una nueva encuesta sobre HRS4R a los investigadores antes de la revisión intermedia (2 años). - Seguimiento del plan de acción. Se establecerá una supervisión y un seguimiento continuos del plan, celebrando reuniones trimestrales para revisar el desarrollo de la ejecución de las tareas de acuerdo con el calendario del plan.				la concienciación. - Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. - Baja desviación en el cronograma del Plan de Acción.		
ACCIÓN 15. TRADUCCIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE LA FNHP AL INGLÉS. Para mejorar la internacionalización del instituto.	24. <i>Condiciones laborales</i> 28. <i>Desarrollo profesional</i>	1.º trimestre de 2023 3.º trimestre de 2023	Unidad Técnica	<i>Número de visitas a los documentos traducidos más relevantes</i>	NUEVA	

ACCIÓN 16. AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE LA FHNP . Crear y publicar un catálogo de las infraestructuras de laboratorio y los instrumentos de la FHNP en los diferentes centros de investigación.	24. <i>Condiciones de trabajo</i>	4.º trimestre de 2023	Responsable de Recursos Humanos	• <i>Publicación del catálogo de infraestructuras</i> • <i>Número de descargas del catálogo de infraestructuras.</i>	NUEVA	