

	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 resultados anónimos de la evaluación del proceso de selección. - Elaborar directrices para la evaluación de los CV de los candidatos,	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 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.	COMPLETADA	FASE DE REACREDITACIÓN INDICADORES - Publicar en línea la Política OTM-R en español e inglés: guía de selección y contratación y plantillas. Logrado 100 % de las ofertas de empleo publicadas en línea y en EURAXESS. Cumplido - Incluir los criterios OTM-R en las plantillas de ofertas de empleo: cláusulas sociales, competencias no objetivas o justificación de cambios cronológicos en el CV. Cumplido - El 100 % de los candidatos recibe feedback. Cumplido - Material y cursos de formación sobre OTM-R y C&C disponibles. Cumplido - Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026

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.						
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.	21. Contratación es posdoctorales 25. Estabilidad y permanencia del empleo 28. Desarrollo profesional 30. Acceso al asesoramiento	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. • El 100 % de los nuevos contratados	EN CURSO	FASE DE REACREDITACIÓN El marco de carrera profesional reconoce el derecho de los profesionales sanitarios a una progresión profesional individual basada en la experiencia clínica, docente y de investigación, las competencias, la formación continua y la contribución a los objetivos de la

• 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). • Actualizar la información relevante en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.	o profesional			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 profesional. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		organización. Un modelo renovado para el Sistema de Salud de Castilla-La Mancha tiene como objetivo promover la investigación, la calidad, la innovación y el desarrollo profesional e , al tiempo que evalúa el rendimiento, los resultados sanitarios y la participación en la gestión clínica. El sistema anterior quedó suspendido en 2012, lo que impidió al personal del SESCOAM ascender en los grados de la carrera profesional. Para restablecer estas oportunidades, un acuerdo excepcional para el periodo 2026-2028, publicado el 18 de mayo de 2026, permite al personal sanitario estatutario ascender hasta dos grados de la carrera profesional, lo que favorece el reconocimiento, la motivación y el desarrollo profesional a largo plazo. https://sanidad.castillalamancha.es/sites/sescam.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20260518/pacto-docm.pdf INDICADORES Debido a la reciente publicación del
--	---------------	--	--	--	--	---

						documento, los indicadores aún no se han cumplido • Nuevo Plan de Desarrollo Profesional publicado en línea, que incluye los perfiles de las nuevas categorías profesionales. En curso • El 100 % del personal de la FHNP conoce las herramientas de desarrollo profesional disponibles._ https://fhnp.es/enlac-es-de-interes/ • El 100 % de las nuevas contrataciones confirman que han recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en la página web de la FHNP Los investigadores recién contratados son informados, durante el proceso de firma del contrato, de la existencia de estos documentos y de cómo acceder a ellos a través de la página web de la FHNP/IDISCAM._ https://fhnp.es/docu
--	--	--	--	--	--	---

						mentacion-de-interes/ https://fhnp.es/enlaces-de-interes/ • Número de visitas al sitio web de herramientas de desarrollo profesional. Dado que el sitio web de herramientas de desarrollo profesional aún se encuentra en fase de desarrollo, todavía no es posible realizar un seguimiento del número de visitas al sitio web. Actualmente, la información sobre oportunidades de desarrollo profesional, recursos disponibles y servicios de apoyo se proporciona directamente a los investigadores recién contratados durante el proceso de firma del contrato y de incorporación. • Asistencia de al menos el 50 % a las sesiones informativas sobre las opciones de desarrollo profesional. El marco de desarrollo profesional de los investigadores se encuentra
--	--	--	--	--	--	--

						actualmente en fase de desarrollo. Por consiguiente, este indicador aún no puede medirse. La información sobre las oportunidades de desarrollo profesional se proporciona actualmente durante el proceso de incorporación y firma del contrato. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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 e idad 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).	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 de calidad.	FINALIZADO	FASE DE REACREDITACIÓN El objetivo original de la Acción 3 era establecer un programa de tutoría (MENTOR) para apoyar de form e a los investigadores en el desarrollo de su carrera. Tras la creación de IDISCAM, esta acción evolucionó hasta convertirse en el IDISCAM Science College, una iniciativa más integral diseñada para atender las necesidades de una comunidad investigadora más amplia y diversa en

- Proporcionar materiales a los mentores (plantillas, temas de debate, vídeos breves, 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.						toda Castilla-La Mancha. • El IDISCAM Science College combina la tutoría con la evaluación por expertos, la orientación personalizada, la formación especializada y el acceso a servicios transversales de apoyo a la investigación. Como tal, la tutoría sigue siendo un componente fundamental del programa, mientras que su alcance se ha ampliado para proporcionar un apoyo más amplio a los investigadores a lo largo de su desarrollo profesional y la preparación de proyectos de investigación. • El programa IDISCAM Science College se desarrolló como una iniciativa integral de tutoría y apoyo e , destinada a ayudar a los investigadores en la preparación de propuestas altamente competitivas en el marco de la convocatoria de la Acción Estratégica
---	--	--	--	--	--	---

						en Salud (AES) 2026. El programa proporcionó orientación técnica, metodológica y estratégica a lo largo de todo el proceso de desarrollo y presentación de proyectos de investigación en salud. • En respuesta a la creciente competitividad de la financiación de la investigación, esta iniciativa reforzó la calidad, la viabilidad y la alineación estratégica de las propuestas de proyectos, mejorando así la capacidad de investigación en el entorno de IDISCAM. El programa incluyó actividades de formación, paneles de evaluación de expertos y un proceso de tutoría estructurado diseñado para apoyar a los investigadores en las diferentes etapas de la preparación de propuestas. • Los resultados demuestran la consolidación e , de un modelo de tutoría eficaz y orientado a
--	--	--	--	--	--	---

						los resultados, con un impacto significativo tanto a nivel individual como institucional. Cabe destacar que el programa contribuyó al 43 % de todas las solicitudes presentadas a la convocatoria de proyectos de I+D+i en salud de la AES 2026, lo que pone de relieve su papel clave en la promoción y el fortalecimiento de la actividad investigadora en consonancia con los objetivos del plan de acción HRS4R. Además, el IDISCAM ha creado el Grupo de Trabajo de Mentoría y Acompañamiento a Grupos de Investigación, encargado de promover y coordinar las actividades de mentoría y de apoyar el desarrollo y la consolidación de los grupos de investigación en todo el instituto. https://idiscam.es/idi-scam-college/ https://idiscam.es/grupos-de-trabajo/
INDICADORES						

						• Se ha puesto en marcha un programa piloto de tutoría para un grupo de R1 y R2. Sí, IDISCAM Science College • Número de investigadores de R1 y R2 que han recibido tutoría. 13 investigadores • Informe sobre el programa piloto. IDISCAM Science College Informe Final • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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	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 de evaluación de la FHNP. • El 100 % de los investigadores financiados por proyectos de investigación	FASE DE	FASE DE REACREDITACIÓN Dado que el acuerdo para reactivar el sistema de carrera profesional en Castilla-La Mancha se publicó el 18 de mayo de 2026, actualmente no existe un procedimiento legal para la evaluación de la trayectoria de la carrera profesional investigadora. El acuerdo establece la puesta en marcha inmediata de un procedimiento extraordinario que permite a los

Certificado de Rendimiento. • Aplicar el sistema de evaluación del rendimiento a todos los investigadores de la FHNP. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				reciben un certificado. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		profesionales solicitar una progresión de carrera de hasta dos grados. Los candidatos que se presenten a esta convocatoria excepcional serán evaluados en función de su antigüedad en el servicio y de si anteriormente habían sido autorizados para ascender a una categoría de nivel superior. INDICADORES • Política de evaluación del rendimiento publicada en la web y en el manual de bienvenida. No aplicable en esta fase. Aún no se ha publicado una política formal de evaluación del rendimiento, ya que el marco regional de evaluación de la trayectoria profesional no se reactivó hasta mayo de 2026. La información general sobre la futura implementación de la trayectoria profesional está disponible en el sitio web de la organización:
---	--	--	--	--	--	--

						https://fhnp.es/documentacion/ • Comités internos y externos designados. Aún no aplicable. Todavía no se han establecido comités de evaluación internos y externos , ya que el marco de evaluación de la carrera profesional se encuentra actualmente en fase de implementación tras su reactivación en mayo de 2026 • El 100 % de los investigadores son evaluados en el marco del sistema de evaluación de la FHNP. Aún no se ha logrado. Aún no se ha implementado un sistema formal de evaluación del rendimiento, ya que el marco regional de evaluación de la carrera profesional no se reactivó hasta mayo de 2026. En consecuencia, los investigadores aún no han sido evaluados en el marco de un sistema de evaluación institucional integral • El 100 % de los investigadores financiados por proyectos de
--	--	--	--	--	--	---

						investigación reciben un certificado. Aún no se ha logrado. Actualmente se está elaborando un certificado de rendimiento para los investigadores financiados a través de proyectos de investigación. Una vez implementado, proporcionará un reconocimiento formal de las contribuciones e es de los investigadores basándose en la información facilitada por el investigador principal correspondiente. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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	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.	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN Tras la creación de IDISCAM, el apoyo a la protección de la propiedad intelectual se ha reforzado y ampliado significativamente en toda la comunidad investigadora. Si bien la Fundación ha prestado tradicionalmente asesoramiento sobre la identificación y

investigadores contratados y un módulo avanzado destinado a orientar a los investigadores sénior interesados en patentar una invención. • Actualizar la información pertinente en el manual de bienvenida y en la web. • Informar durante la sesión de bienvenida.				• Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		protección de los resultados de la investigación, la creciente escala de las actividades de investigación e innovación dentro de IDISCAM puso de manifiesto la necesidad de un enfoque más estructurado y coordinado. • Para dar respuesta a esta necesidad, IDISCAM ha puesto en marcha la creación de un Área de Transferencia de Conocimiento específica, que proporcionará apoyo institucional para la protección de la propiedad intelectual, la gestión de la innovación, la transferencia de tecnología y la explotación de los resultados de la investigación. Además, se ha creado un Comité de Innovación para promover las actividades de innovación, evaluar las oportunidades estratégicas y apoyar el desarrollo y la protección de los resultados de la investigación en todo el instituto.
--	--	--	--	---	--	---

						- Estas iniciativas están en consonancia con el desarrollo estratégico de IDISCAM y con el proceso de acreditación en curso como Instituto de Investigación Sanitaria. La participación en redes nacionales de innovación y la colaboración con socios externos especializados han reforzado aún más el apoyo que se ofrece a los investigadores para la evaluación, protección y valorización de los resultados de la investigación. - Como resultado, esta acción ha pasado de apoyar iniciativas individuales de propiedad intelectual a construir un marco institucional sostenible para la innovación y la transferencia de conocimientos en todas las organizaciones integradas en el IDISCAM. https://idiscam.es/grupos-de-trabajo/ INDICADORES
--	--	--	--	--	--	--

						• Redacción y publicación en la web de una guía sobre derechos de propiedad intelectual. Logrado https://fhnp.es/documentacion/ • El 100 % de los investigadores noveles asiste al módulo introductorio. No alcanzado. Aún no se ha implementado un módulo introductorio específico para investigadores noveles. Sin embargo, se ha reforzado el apoyo a la protección de la propiedad intelectual mediante la creación del Comité de Innovación, la disponibilidad de directrices internas sobre propiedad intelectual y el apoyo de una consultoría especializada en transferencia de conocimiento (Genesis BIOMED https://genesis-biomed.com/es/clientes/) • El 80 % de los investigadores sénior asiste al módulo avanzado. No se ha logrado en el formato previsto
--	--	--	--	--	--	--

						inicialmente. Aunque no se ha impartido ningún módulo de formación avanzada a los investigadores sénior, la organización ha reforzado su marco de apoyo a la innovación y la propiedad intelectual mediante la creación del Comité de Innovación, el desarrollo de directrices internas sobre propiedad intelectual y el acceso a expertos externos especializados en transferencia de conocimiento y gestión de la innovación Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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	2. Principios éticos 3. Responsabilidad profesional 7. Buenas prácticas en la investigación	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 confirman que han recibido	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN Desde 2022, la Fundación se ha adherido formalmente al Código de Buenas Prácticas Científicas del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), que sirve como marco de referencia

(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 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.	Coautoría			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.		institucional para la integridad de la investigación y la conducta responsable en la investigación. Este código aborda aspectos clave como el comportamiento ético, la supervisión y la tutoría, la autoría, la gestión de datos, los conflictos de intereses y la calidad de la investigación. • La decisión de adoptar el marco del ISCIII garantiza la alineación con los estándares reconocidos a nivel nacional y respalda el proceso de acreditación en curso del IDISCAM como Instituto de Investigación Sanitaria. La información relativa a este compromiso está a disposición de los investigadores a través de la documentación institucional y los canales de comunicación. INDICADORES • Manual de buenas prácticas de investigación redactado y publicado en la web.
--	-----------	--	--	--	--	--

						https://fhnp.es/documentacion/ • Número de descargas del documento. Este indicador no puede medirse actualmente, ya que no existe ningún mecanismo de seguimiento para registrar las descargas del documento. Sin embargo, el Código de Buenas Prácticas Científicas está disponible a través del sitio web institucional y es accesible para todos los investigadores. • El 100 % de los nuevos contratados confirman que han recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en el sitio web de la FHNP. La información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en el sitio web de la organización se facilita a todos los investigadores recién contratados durante el proceso de firma del contrato y de incorporación. • Al menos el 80 % de los investigadores asiste a las sesiones de formación.
--	--	--	--	--	--	---

						No se alcanzó el objetivo de asistencia. No obstante, se ha promovido el conocimiento de las buenas prácticas científicas mediante la difusión del Código de Buenas Prácticas Científicas del ISCIII y a través de la información facilitada durante la incorporación de los investigadores y las actividades de apoyo institucional. Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
ACCIÓN 7: PROPORCIONAR INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN 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	3. Responsabilidad profesional 7. Buenas prácticas en investigación	Q42021	Responsable de Recursos Humanos	- Manual de prevención 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	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN Se publica en la intranet de la FHNP un nuevo manual de gestión de la prevención de riesgos laborales, junto con un informe final sobre la implementación y el seguimiento de los procedimientos de riesgos laborales. https://fhnp.es/documentacion-de-interes/ INDICADORES Manual de prevención de riesgos laborales

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.				investigadores asiste a las sesiones de formación. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		redactado y publicado en la web. https://fhnp.es/documentacion-de-interes/ • Número de descargas del documento. Se proporciona información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en el sitio web de la organización a todos los investigadores recién contratados durante el proceso de firma del contrato y de incorporación • El 100 % de las nuevas contrataciones confirman que han recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en la página web de la FHNP. Todos los investigadores contratados por la Fundación reciben información sobre las medidas de prevención de riesgos laborales, incluida la documentación pertinente y su ubicación en la página web de la organización, durante el proceso de firma del contrato y de incorporación.
---	--	--	--	---	--	---

						- Al menos el 80 % de los investigadores asiste a las sesiones de formación. No se alcanzó la tasa de asistencia prevista. La información sobre prevención de riesgos laborales se facilita de forma sistemática durante el proceso de incorporación; sin embargo, la asistencia a sesiones de formación específicas no se ha supervisado de manera que permita medir este indicador de forma fiable. - Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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	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 publicados. - Número de informes anuales descargados.	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN La FNHP cuenta en su página web con tres hitos de comunicación diferentes: Una agenda_ https://fhnp.es/agenda-2/ Un canal de noticias https://fhnp.es/noticias/ Un boletín informativo_ https://fhnp.es/newsletter/ Redes sociales https://www.linkedin.co

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 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.				• Un 40 % más de actividades de divulgación con grupos específicos. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		m/company/fundaci%C3%B3n-del-hospital-nacional-de-parapl%C3%A9gicos?originalSubdomain=es https://www.instagram.com/idiscam/ https://whatsapp.com/channel/0029Vayyi7IDzgTAvmfdol2t Jornadas Eventos IDISCAM INDICADORES • Lanzamiento de la nueva web de la FHNP. https://idiscam.es/ https://fhnp.es/ • Repositorio de publicaciones científicas operativo https://idiscam.portalinvestigacion.com/Informe de producción científica del IDISCAM • Número de documentos descargados. Este indicador no puede medirse en su totalidad, ya que varios de los documentos son internos y no son accesibles al público a través del sitio web. Estos documentos se distribuyen directamente a los investigadores a
--	--	--	--	--	--	--

						través de procedimientos de comunicación interna y de incorporación; por lo tanto, no se dispone de estadísticas de descargas • Informes anuales redactados y publicados. Informe sobre las actividades jurídicas, de RR. HH. y de proyectos de IDISCAM • Número de informes anuales descargados. Este indicador no puede medirse en su totalidad, ya que varios de los documentos son internos y no son accesibles al público a través del sitio web. Estos documentos se distribuyen directamente a los investigadores a través de procedimientos de comunicación interna y de incorporación; por lo tanto, no se dispone de estadísticas de descargas • Un 40 % más de actividades de difusión con grupos específicos. Informe de actividad de comunicación y
--	--	--	--	--	--	---

						divulgación de IDISCAM Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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. - Actualizar la información relevante en el manual de bienvenida y en la web. - Informar durante la sesión de bienvenida.	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. - Número de visitas a cada centro de investigación. - Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN - Tras la creación e de IDISCAM, se organizó una reunión de coordinación con los equipos directivos de los hospitales y centros de salud del SESCOAM para presentar el modelo de gestión de la investigación, los procedimientos administrativos y los flujos de trabajo operativos. También se celebraron reuniones periódicas con los coordinadores de investigación locales para garantizar una aplicación coherente de los procedimientos de investigación y abordar las necesidades operativas. - Además, IDISCAM ha creado un Comité Científico Interno, que se reúne cada dos meses y sirve

						como foro permanente de coordinación, comunicación y debate estratégico sobre cuestiones relacionadas con la investigación. INDICADORES • Nombramiento del comité multicéntrico. Grupos y comisiones de trabajo • Número de reuniones celebradas. Calendario de reuniones del CCI: Calendario de reuniones del CCI • Número de alertas de noticias publicadas. La comunicación con los investigadores y los centros de investigación se lleva a cabo a través de varios canales complementarios. Se distribuyen comunicaciones periódicas por correo electrónico a los investigadores de todos los centros integrados en IDISCAM para proporcionar información sobre actualizaciones de los procedimientos y flujos de trabajo de investigación,
--	--	--	--	--	--	--

						oportunidades de financiación, convocatorias nacionales e internacionales relevantes y otros asuntos de interés para la comunidad investigadora. Además, se utiliza un canal de comunicación específico en WhatsApp para difundir información sobre las principales oportunidades de financiación, eventos institucionales y actividades de investigación de IDISCAM, lo que facilita una comunicación rápida, directa y e e con los investigadores de toda la red. • Número de visitas por cada centro de investigación. Véase el documento 11 Eventos y jornadas IDISCAM • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
ACCIÓN 10: MEJORAR LA PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS COMPETITIVOS.	8. Difusión y aprovechamiento de los resultados	2.º trimestre de 2021	Jefe del Departamento de Proyectos	• El 100 % de los investigadores recibe las alertas. • Número de investigadores que	COMPLETADO	FASE DE REACREDITACIÓN • Como se menciona en la acción 3, el

• 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.	9. Participación pública 23. Entorno de investigación 38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo			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 satisfacción en la encuesta de calidad.		programa IDISCAM Science College se desarrolló como una iniciativa integral de tutoría y apoyo destinada a ayudar a los investigadores en la preparación de propuestas altamente competitivas en el marco de la convocatoria de la Acción Estratégica en Salud (AES) 2026 • La implementación de medidas destinadas a mejorar la participación en proyectos competitivos ha contribuido a un aumento sustancial en la presentación de propuestas. Durante el periodo de referencia actual (hasta noviembre de 2025), se gestionaron un total de 111 solicitudes de proyectos, incluyendo 3 donaciones, 14 reuniones científicas, 2 proyectos de integración, 20 proyectos no competitivos y 72 proyectos competitivos. Esto representa un aumento del 66 % en comparación con
---	---	--	--	--	--	--

						2024, lo que demuestra el creciente compromiso de los investigadores con los programas de financiación competitivos y el fortalecimiento de las actividades de apoyo a la investigación en toda la organización. Documento número 3 https://drive.google.com/drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmFlur155hkiio • Lista de proyectos competitivos a nivel internacional, nacional y regional para los años 2023, 2024 y 2025, disponible en el siguiente enlace: https://fhnp.es/proyectos-activos/ INDICADORES • El 100 % de los investigadores recibe las alertas. Las alertas de financiación y las comunicaciones relacionadas con la investigación se distribuyen sistemáticamente por correo electrónico a todos los investigadores principales y
--	--	--	--	--	--	---

						coordinadores de investigación de los centros apoyados por la Fundación, garantizando la difusión de información relevante sobre oportunidades de financiación, procedimientos de investigación y actividades institucionales • Número de investigadores que asisten a las jornadas informativas. Este indicador no es aplicable en su forma original, ya que la organización no suele organizar jornadas informativas independientes. En su lugar, la información se proporciona a través de reuniones específicas, sesiones de formación e iniciativas institucionales concretas que abordan temas o programas concretos, como el Colegio Científico IDISCAM, las oportunidades de financiación, los procedimientos de gestión de la
--	--	--	--	--	--	---

						investigación y otras actividades de apoyo a la investigación e . • Aumento del 30 % en el número de proyectos presentados a convocatorias internacionales al año. https://drive.google.com/drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmFlur155hkiio?usp=drive_link número de documento 3 • Aumentar el número de proyectos concedidos por año. https://drive.google.com/drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmFlur155hkiio?usp=drive_link número de documento 3 • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
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	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	COMPLETADA	FASE DE REACREDITACIÓN Se ha diseñado un nuevo programa de formación con la participación de los investigadores, a quienes se consultó mediante una encuesta https://drive.google.com/

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.				en habilidades sociales. • Número de investigadores que asisten a cursos de formación. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmmFlur155hkiio?usp=drive_link documentos 15 a 18 INDICADORES • Encuesta sobre necesidades de formación realizada y analizada. Cumplido https://drive.google.com/drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmmFlur155hkiio?usp=drive_link documentos 15 a 17 • Diseño de la oferta formativa. Cumplido https://drive.google.com/drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmmFlur155hkiio?usp=drive_link documento 18 • El 100 % del personal investigador asiste al menos a un curso de formación en habilidades sociales. Parcialmente alcanzado. Aunque no se alcanzó el objetivo del 100 % de asistencia, IDISCAM ha establecido un programa de formación integral accesible a todos los investigadores, que incluye actividades centradas en el desarrollo de habilidades transversales y
---	--	--	--	--	--	--

						sociales. La organización sigue promoviendo la participación a través de su plataforma de formación institucional y de iniciativas de desarrollo de los investigadores https://formacion.idiscam.es/#frontpage-available-course-list • Número de investigadores que asisten a cursos de formación. https://drive.google.com/drive/folders/1e8468DqqueefhQ2bftmFlur155hkio?usp=drive_link detalles en el archivo Excel • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2026
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	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 competencias. • Crear un buzón virtual de quejas. • Publicar esta información en el	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN https://drive.google.com/drive/folders/1oQdRHp2KFpn-nrjKAgtto1i6Utm-xGMJ?usp=drive_link INDICADORES • Establecer y difundir la norma sobre el mecanismo de reclamaciones.

del Pueblo» y definir sus funciones y competencias. - Incorporar un buzón virtual de sugerencias y 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				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 web de la FHNP. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad.		Cumplido • Nombrar a una persona neutral como defensor del pueblo y definir sus competencias. Cumplido • Crear un buzón virtual de reclamaciones. Cumplido • Publicar esta información en el manual de bienvenida. Cumplido • Número de quejas recibidas. 1 recibida • Número de quejas resueltas. 1 resuelta • El 100 % de los nuevos contratados está de acuerdo en que ha recibido información sobre la existencia de estos documentos y su ubicación en la página web de la FHNP. Cumplido • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
ACCIÓN 13: ACTUALIZAR EL MANUAL DE BIENVENIDA. • Actualizar anualmente el manual de bienvenida (en versión digital), disponible en español e inglés.	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	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN • Se ha redactado una nueva versión del manual de bienvenida. Este manual de

Presentar su contenido en sesiones de bienvenida a los nuevos investigadores.				celebradas. - El 100 % de los nuevos contratados confirman que han recibido 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.		bienvenida ofrece una visión general de la organización, su estructura y la información clave necesaria para el nuevo personal y los investigadores que se incorporan a FHNP IDISCAM. El documento comienza con un mensaje de bienvenida general y una introducción a la institución, incluyendo su misión, visión, valores, estructura organizativa y cifras principales. - El manual también explica el proceso de incorporación, abarcando los primeros pasos para los nuevos empleados, información práctica útil, apoyo a los investigadores internacionales y datos de contacto importantes. - Una sección importante está dedicada a las actividades de investigación e incluye información sobre los derechos y responsabilidades de los investigadores, las áreas de investigación, los
---	--	--	--	---	--	--

						recursos bibliográficos, las directrices de afiliación institucional, la propiedad intelectual e industrial, los servicios de prevención de riesgos laborales, el desarrollo de la carrera investigadora, la gestión de proyectos, las normativas y directrices, los órganos consultivos y comités, las políticas de igualdad, las oportunidades de formación y los canales de comunicación interna . • Por último, el documento concluye con una sección de referencias que contiene información y recursos complementarios. https://drive.google.com/drive/folders/1oQdRHp2KFpn-nrjKAgtto1i6Utm-xGMJ?dmr=1&ec=wgc-drive-%5Bmodule%5D-gotohttps://fhnp.es/documentacion-de-interes/
INDICADORES						

						- Definir todos los temas que deben mencionarse en el manual de bienvenida. Cumplido - Número de reuniones celebradas. La organización no organiza reuniones específicas para comunicar esta información. En su lugar, todos los investigadores recién contratados reciben la información pertinente como parte del proceso de firma del contrato y de incorporación. Dado que la difusión está integrada en los procedimientos estándar de contratación, el número de reuniones celebradas no es un indicador significativo de la implementación - El 100 % de las nuevas contrataciones confirman que han recibido información sobre la existencia del manual de bienvenida y su ubicación en el sitio web de la FHNP. El 100 % de los
--	--	--	--	--	--	--

						investigadores que firman un contrato de trabajo con la Fundación reciben esta información como parte del proceso de contratación e incorporación • Número de visitas a la página web. Este indicador no se puede medir, ya que actualmente no existe ningún sistema para realizar un seguimiento de las descargas de documentos del sitio web de la organización. Por lo tanto, no se dispone de estadísticas de descargas • Número de actualizaciones del manual. 2 • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. La encuesta se realizará en el tercer trimestre de 2026
ACCIÓN 14: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN; 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	Todos	1.º trimestre de 2021, 1.º trimestre de 2022, 1.º trimestre de 2023, 1.º trimestre de 2024, 1.º trimestre de 2025	Jefe del Departame nto de Comunicac	• Se ha constituido el GT HRS4R. • Constitución del GT OTM-R. • Al menos el 50 % de los investigadores asiste a las sesiones de	EN CURSO	FASE DE REACREDITACIÓN Esta acción se ha implementado parcialmente. Se organizó una reunión inicial de lanzamiento para presentar la iniciativa HRS4R y sus objetivos. Las actividades posteriores

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 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				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 la concienciación. • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad. • Baja desviación en el cronograma del Plan de Acción.		se vieron limitadas debido a los cambios organizativos asociados a la creación de IDISCAM y a la priorización de acciones vinculadas a su proceso de desarrollo y acreditación. No obstante, la organización mantiene su compromiso con los principios de HRS4R y OTM-R, que siguen guiando el desarrollo de las políticas institucionales y las iniciativas de apoyo a los investigadores INDICADORES • Se ha constituido el GT HRS4R. • Constitución del GT OTM-R. Alcanzado • Al menos el 50 % de los investigadores asisten a las sesiones de formación de C&C. Alcanzado • Al menos el 50 % del personal de RR. HH. asiste a las sesiones de formación de C&C. Cumplido • Encuesta sobre HRS4R para abordar la concienciación. Cumplido • Al menos un 70 % de satisfacción en la encuesta de calidad « ». La encuesta se
--	--	--	--	---	--	--

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.						realizará en el tercer trimestre de 2026 Baja desviación en el cronograma del Plan de Acción. Cumplido
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>	EN CURSO	FASE DE REACREDITACIÓN Esta acción se encuentra actualmente en curso. El Portal de Investigación ya se ha traducido al inglés para mejorar la visibilidad de las actividades y oportunidades de investigación. La traducción de los sitios web de la FNHP y el IDISCAM se encuentra actualmente en desarrollo y se implementará progresivamente como parte de la estrategia de internacionalización de la organización. https://idiscam.portalinvestigacion.com/ INDICADORES Número de visitas a los documentos traducidos más relevantes <i>En curso</i>
ACCIÓN 16. AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE	24. <i>Condiciones de trabajo</i>	4.º trimestre de 2023	Responsable de Recursos	<i>Publicación del catálogo de</i>	FINALIZADA	FASE DE REACREDITACIÓN

LA FHNP . Crear y publicar un catálogo de las infraestructuras de laboratorio y los instrumentos de la FHNP en los diferentes centros de investigación.			Humanos s	<i>infraestructura s</i> • <i>Número de descargas del catálogo de infraestructura s.</i>		• Las infraestructuras de investigación han ganado visibilidad gracias a la creación de una red de plataformas de apoyo a la investigación de IDISCAM-FHNP abiertas a toda la comunidad investigadora. Además, los acuerdos con la UCLM y la UAH permiten a los investigadores de IDISCAM-FHNP acceder a los servicios científicos y técnicos de las universidades en condiciones equivalentes a las de los usuarios internos, lo que fomenta el uso compartido de las infraestructuras de investigación en toda la red. • No se ha elaborado ningún catálogo de infraestructuras; por lo tanto, no hay estadísticas de descargas disponibles. La información sobre las plataformas científicas y técnicas disponibles se proporciona a través del sitio web institucional y es accesible para todos
--	--	--	-----------	---	--	---

						los investigadores INDICADORES • Catálogo de infraestructuras publicado Plataformas de apoyo de IDISCAM https://idiscam.es/plataformas-de-apoyo-a-la-investigacion/ • Número de descargas del catálogo de infraestructuras. No aplicable.
ACCIÓN 17: REALIZAR UNA NUEVA ENCUESTA DE ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS PARA EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA HRS4R EN LA INSTITUCIÓN Tras la renovación de la acreditación del Sello de Excelencia en Recursos Humanos para la Investigación, la FHNP llevará a cabo una nueva encuesta de análisis de deficiencias para evaluar el nivel actual de implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R). La encuesta evaluará los avances logrados desde el ciclo de evaluación anterior, identificará las deficiencias restantes y los retos emergentes, y recopilará	todos	S2 2027 S1 2028	Director Científico de IDISCAM	• % de investigadores que responden a la encuesta • Cobertura porcentual de los diferentes perfiles de investigadores y categorías de personal • Encuesta completada e informe publicado (Sí/No) • Número de recomendaciones incorporadas al Plan de Acción actualizado de HRS4R	NUEVO	

comentarios de los investigadores sobre las políticas y prácticas institucionales alineadas con los principios de la Carta Europea de los Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. • Actualizar las preguntas de la encuesta para reflejar las prioridades institucionales actuales y los requisitos de la HRS4R . • Realizar una prueba piloto de la encuesta e incorporar los comentarios recibidos. • Lanzar la encuesta y promover la participación • Difundir la encuesta en toda la institución. • Comparar los resultados con análisis de deficiencias anteriores para identificar tendencias y avances. • Preparar y difundir los resultados • Elaborar un informe exhaustivo de análisis de deficiencias. • Publica un resumen de						
--	--	--	--	--	--	--

los resultados en los canales de comunicación de la institución.						
ACCIÓN 18: IMPLEMENTAR PROYECTOS DE CIENCIA CIUDADANA Como parte de su compromiso con la ciencia abierta, la investigación y la innovación responsables (RRI) y la participación pública, la FHNP promoverá y pondrá en marcha iniciativas de ciencia ciudadana que involucren activamente a pacientes, cuidadores, asociaciones, ciudadanos y otras partes interesadas relevantes de la « » en las diferentes etapas del proceso de investigación. - Definir directrices y procedimientos para la implementación de proyectos de ciencia ciudadana. - Establecer criterios para la participación y la implicación de las partes interesadas. - Organizar talleres y sesiones de formación para investigadores sobre metodologías de ciencia ciudadana y enfoques de investigación	9. Participación pública	S2 2027 S1 2028	Director científico de IDISCAM	- Directrices aprobadas y publicadas (Sí/No) - Total de proyectos ejecutados durante el período de referencia - Número de grupos de investigación que participan en actividades de ciencia ciudadana - Número de asociaciones, ONG, centros educativos u organizaciones comunitarias colaboradoras - Número de eventos, talleres, consultas o sesiones de cocreación - Número de actividades de comunicación	NUEVO	

participativa. Participar en redes y eventos de ciencia ciudadana a nivel nacional y europeo.				que destacan los proyectos de ciencia ciudadana		
ACCIÓN 19: IMPLEMENTAR PUBLICACIONES DE ACCESO ABIERTO La FHNP reforzará su compromiso con la ciencia abierta promoviendo y facilitando las prácticas de publicación de acceso abierto entre su comunidad investigadora. La institución apoyará a los investigadores para que sus resultados científicos estén disponibles de forma abierta, de conformidad con las recomendaciones de la Comisión Europea, los requisitos de Horizonte Europa y las políticas nacionales de ciencia abierta. - Revisar y reforzar la política institucional de acceso abierto - Evaluar las políticas y procedimientos existentes relacionados con la publicación de acceso abierto. - Proporcionar orientación y apoyo para la publicación de acceso	8. Difusión y explotación de los resultados	S1 2027	Director científico de IDISCAM	- Política revisada y aprobada (Sí/No) - Número de talleres, seminarios o sesiones informativas organizados - Número de investigadores que han asistido a actividades de formación sobre acceso abierto - Porcentaje de publicaciones científicas institucionales publicadas en acceso abierto	NUEVO	

abierto						
• Animar a los investigadores a depositar sus publicaciones en repositorios reconocidos.						