TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2021ES611920

Name Organisation under review: Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC)

Organisation's contact details: María Gómez Peñate. General Coordinator of Administration, Central Services - Research. Email: mgomez@fciisc.org , Office Telephone: +34 928 45 09 66

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 05/03/2021

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked* are compulsory.

STAFF & STUDENTS	*FTE*
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	46
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	10
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	0
Of whom are women	35
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	18
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	6
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	22
Total number of students (if relevant)	0
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	108
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year: 2021)	*€*
Total annual organisational budget	5.925.384,51 €
Annual organisational direct government funding (designated for research)	1.999.277,00 €
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	1.544.249,66 €
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	2.381.857,85 €

***ORGANISATIONAL PROFILE** (a very brief description of your organisation)*
La Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC) tiene como objetivo promover y apoyar la investigación en el ámbito de las ciencias de la salud para contribuir a la prevención de la enfermedad, a la promoción y protección de la salud, al tratamiento y rehabilitación de la enfermedad y a elevar el grado de conocimiento sobre la salud de la población, así como gestionar la investigación de las entidades que la integran, siendo la encargada de ofrecer el soporte necesario en las áreas económica, administrativa y técnica y actuando como oficina de transferencia de resultados de la investigación.

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	**STRENGTHS and WEAKNESSES**
Ethical and professional aspects	**FORTALEZAS** • El personal investigador de la FIISC dispone de libertad para desarrollar sus propias líneas de investigación y plantear sus proyectos de investigación, siempre en el marco del Plan Estratégico de la FIISC (recientemente elaborado), y alineados con las principales convocatorias de investigación del Gobierno Canario y las convocatorias de las agencias nacionales y europeas de investigación. • Se cuenta con los Comités de Ética de la Investigación y Comités de ética de la Investigación con medicamentos (CEI/CEIm) provinciales, encargados de revisar los aspectos éticos de los mismos. • La FIISC ha elaborado recientemente un Manual de Buenas Prácticas Científicas que contiene las directrices para llevar a cabo una investigación ética y responsable. Este manual contiene también una política de firmas que define la forma de publicar los artículos científicos por parte de los investigadores de la FIISC. • Se cuenta con una normativa en materia de propiedad industrial e intelectual que recoge el procedimiento de transferencia de resultados elaborado recientemente. • Se ha diseñado y aprobado un Plan de Formación específico para el personal investigador y de gestión de la FIISC. • Desde la FIISC se realizan cursos de formación específicos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

	• La FIISC cuenta con un Plan de Open Science recientemente elaborado. • Se dispone de un Plan de Igualdad en la FIISC, que incluye una serie de medidas en distintos ámbitos de actuación y que será evaluado de forma periódica. **DEBILIDADES** • Se requiere de una mayor difusión de los distintos documentos estratégicos y organizativos recientemente elaborados por parte de la FIISC: Plan Estratégico, Manual de Buenas Prácticas Científicas, Política de Firmas, Normativa de Propiedad Industrial e Intelectual, Plan de Igualdad, Plan de Formación y Plan de Open Science. • La FIISC no dispone de un Proyecto Científico Compartido. Se procederá a la elaboración del mismo de forma que os grupos de investigación recojan las prioridades científicas tanto horizontales como transversales y se cuente con unos objetivos a alcanzar en los próximos años en materia de investigación. • No se dispone de un Manual de Bienvenida para el personal de nueva incorporación. Se procederá a la elaboración del mismo. • Actualmente el personal de la FIISC está acogido a diversos convenios colectivos y se trabajará en colaboración con el Gobierno Regional a la unificación de los mismos y en la aprobación de un convenio colectivo único para el personal de la FIISC. • La FIISC debe mejorar la comunicación y divulgación de la actividad científica. Se crearán perfiles en redes sociales y se llevarán a cabo memorias científicas anuales donde se detallen los principales indicadores de la actividad científica del Instituto. • Se debe mejorar la realización de encuentros y jornadas con asociaciones de pacientes y otros actores clave no científicos. • La FIISC no dispone actualmente de un sistema de evaluación periódica de sus investigadores.
Recruitment and selection	**FORTALEZAS** • La FIISC lleva a cabo la publicación de las ofertas de empleo a través de una plataforma online propia en la que se detallan las convocatorias abiertas y las convocatorias cerradas. Se detalla en cada oferta la fecha de apertura y cierre de solicitudes, la plaza ofertada y las condiciones del trabajo. El procedimiento de selección se realiza teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito, concurrencia competitiva y transparencia. Se publica un acta de admisión provisional, un acta de admisión definitiva, un acta de baremación provisional, un acta de baremación definitiva y en los casos que aplica, se publica también el resultado de la fase de entrevista. Se evalúan una serie de requisitos generales y específicos en función de la plaza que se pretende cubrir. • En las ofertas de trabajo que se publican por parte de la FIISC se evalúan tanto méritos científicos como otras competencias y conocimientos adquiridos por los candidatos y que son acordes con el trabajo ofertado.

	• Se dispone de una guía de preguntas tipo que se ofrece al Comité de Selección en cada proceso de contratación de personal. • No se establecen límites a los plazos de obtención de las titulaciones por parte de los candidatos que se presentan. **DEBILIDADES** • No se realiza difusión de las ofertas de empleo en el Portal de Euraxess. • En las ofertas publicadas, no se valora de forma suficiente ciertos criterios OTM-R como estancias en entidades privadas, centros internacionales y cambios de sector entre otros. • En la guía existente para la Comisión de Selección no se incluye la valoración de aspectos cualitativos como la participación en actividades docentes, actividades de difusión de la I+D+i, la supervisión de personal, etc. • Es necesario desarrollar modelos normalizados a emplear para las ofertas de empleo en inglés, donde se incluya información sobre los aspectos a valorar, las funciones del puesto, la composición del Comité de Selección y otros elementos que se consideren de interés.
Working conditions	**FORTALEZAS** • Los distintos profesionales que forman parte de la FIISC son reconocidos independientemente de su trayectoria y responsabilidad que ocupan. • Desde la FIISC se ponen a disposición de los investigadores distintas estructuras de apoyo a la investigación. Se está elaborando en estos momentos un documento explicativo con información de las distintas plataformas y servicios de apoyo. • La FIISC dispone de un Plan de Tutela a Grupos Emergentes que permite que grupos liderados por jóvenes investigadores puedan tener una tutorización de IPs con mayor experiencia. • La FIISC lleva a cabo convocatorias intramurales de ayudas a proyectos de investigación, desarrollo e innovación orientados a las necesidades de la salud de la población de Canarias y convocatorias específicas para proyectos de investigación de enfermería. • La FIISC dispone de un Plan de Igualdad y distintas medidas que promueven la conciliación de la vida laboral y familiar del personal investigador. • Se valora de forma positiva la movilidad de los profesionales de la FIISC. • Se cuenta con una normativa en materia de propiedad industrial e intelectual que recoge el procedimiento de transferencia de resultados.

	DEBILIDADES • Resulta necesario avanzar en la equiparación y estabilización del personal investigador de la FIISC. • El Plan de Tutela dirigidos a Grupos Emergentes es de reciente implantación y debe hacerse una mayor difusión y comenzar con la implantación del mismo. • Es necesario difundir la información más relevante de las distintas estructuras de apoyo y recursos a los distintos investigadores que forman parte de la FIISC. • Es necesario trabajar en la ampliación de los espacios disponibles dirigidos a la investigación, así como zonas comunes para la realización de reuniones y seminarios de investigación. • Resulta necesario trabajar en la incorporación de elementos de carrera profesional alineados con las políticas europeas y la legislación estatal. • Se debe difundir el Manual de Buenas Prácticas Científicas elaborado a todo el personal investigador. • No se cuenta con un defensor del investigador en el que canalizar las distintas quejas de los investigadores de la FIISC. • No se dispone de un Comité Científico Interno actualmente donde estén representados los investigadores de las distintas categorías (R1, R2, R3 y R4).
Training and development	**FORTALEZAS** • La FIISC dispone de un Plan de Tutela dirigido a Grupos Emergentes recientemente elaborado que incluye acciones de tutorización y evaluación de resultados del personal investigador. • Se ha elaborado recientemente un Plan de Formación específico que recoge actividad dirigidas al personal investigador y personal de gestión de la Fundación. • La FIISC cuenta con distintos jóvenes investigadores que se encuentran iniciándose en la actividad investigadora. **DEBILIDADES** • A pesar de contar con investigadores con una dilatada experiencia, no se lleva a cabo un procedimiento de tutorización estructurado. Se desarrollarán las distintas acciones incluidas en el Plan de Tutela elaborado. • Se debe difundir el Plan de Formación elaborado. • No se cuenta con un Comité Científico Interno y un Comité Científico Externo que generen recomendaciones de mejor a nivel científico y de gestión de la FIISC. • No se cuenta con un Manual de Acogida para el personal de nueva incorporación de la FIISC.

Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL: https://fciisc.org/index.php/acreditacion

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

	Proposed ACTIONS	*Responsible Unit*	*GAP Principle(s) C&C / OTM-R*	*Timing (at least by year's quarter/semester)*																				*Indicator(s) / Target(s)*
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	**DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UN PROYECTO CIENTÍFICO COOPERATIVO**. Los grupos de investigación de la FIISC recogerán sus prioridades científicas tanto horizontales como transversales, de forma que se cuenta con una orientación respecto a los objetivos científicos a priorizar en los próximos años. Se revisará y reformulará en su caso, cada dos años.	Coordinadora General (María Gómez) y División de Recursos Humanos (Carlos Santana)	**C&C**: 1, 3, 4, 22 **OTM-R**: 6, 7																					1. Proyecto Científico Cooperativo elaborado y difundido. 2. Nº de revisiones realizadas (al menos una revisión cada dos años).
2	**IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO.** Se llevará a cabo la implantación del Plan Estratégico de la FIISC recientemente elaborado y se revisará anualmente para garantizar su alineamiento con los intereses de los investigadores.	Unidad de Investigación (Carlos Flores) y Servicio de Evaluación (Yolanda Ramallo)	**C&C:** 4, 9, 23, 24, 35 **OTM-R**: 9																					1. Plan Estratégico implantado y difundido. 2. Nº de revisiones realizadas y seguimiento del Plan (al menos 1 cada año).
3	**PLAN DE DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPALES DOCUMENTOS Y GUÍAS DE LA FIISC.** Se trabajará en la difusión de los principales documentos elaborados recientemente por parte del Instituto: manual de buenas prácticas científicas, política de firmas, normativa elaborada en materia de transferencia de resultados, plan de open science, plan de tutela a grupos emergentes y plan de igualdad. Dicha difusión se llevará a cabo de forma bianual a través de los canales de comunicación apropiados: webinars, jornadas específicas, etc.	Coordinadora General (María Gómez) y División de Administración (Inma López y Noemí Lorenzo)	**C&C:** 1, 2, 3, 5, 6 8, 23, 27, 31, 32																					1. Planes y documentos de la FIISC difundidos bianualmente a todo el personal a través de distintos canales de comunicación. 2. Nº de revisiones de los planes realizadas (al menos una cada dos años).
4	**IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN.** Se llevará a cabo la implantación del Plan de Formación del Instituto. Se realizará anualmente una encuesta de necesidades formativas que servirá de base para la actualización y planificación anual de las actividades formativas.	Unidad de Investigación (Carlos Flores) y División de Recursos Humanos (Isabel González)	**C&C:** 5, 7, 33, 38, 39																					1. Plan de formación implantado y difundido a todo el personal. 2. Revisiones anuales realizadas.
5	**ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE BIENVENIDA PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN.** Se desarrollará un manual de bienvenida que recogerá los principales aspectos a tener en cuenta en el día a día del personal de la FIISC. Se incluirá información relativa a las estructuras y servicios de apoyo a la investigación. Se hará referencia a los distintos documentos y planes de la FIISC, como el manual de buenas prácticas científicas y el plan de open science entre otros. Se incluirá también información relativa a los trámites administrativos que deben de realizar y los canales de comunicación que disponen. Se incluirá información relativa al entorno de la FIISC para una mejor adaptación del personal investigador internacional. Se implementará la figura del defensor del investigador.	División de Recursos Humanos (Carlos Santana)	**C&C:** 5, 7, 10, 23, 24, 34, 35, 40																					1. Manual de bienvenida elaborado y aprobado. 2. Manual de bienvenida difundido. 3. Difusión al 100% de los nuevos investigadores/as del manual de bienvenida.
6	**PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA.** Se realizarán anualmente memorias científicas con los principales indicadores de la actividad de I+D+i del Instituto. Se elaborará una nueva página web que incluirá mayor información sobre actividades y resultados del Instituto. Además, se creará un perfil en las principales redes sociales ampliamente utilizadas, en los que se difundan los principales resultados de investigación, las publicaciones científicas más importantes y las ofertas de empleo para investigadores entre otras cosas.	Coordinadora General (María Gómez) y Servicio de Evaluación (Mar Trujillo)	**C&C:** 5, 7, 8, 11, 23, 28, 29, 30, 31, 34, 38, 39, 40 **OTM-R**: 1, 2																					1. Memoria científica anual realizada. 2. Página web actualizada. 3. Perfil en redes sociales creados. 4. Nº de publicaciones anuales realizadas en los perfiles de redes sociales.
7	**IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE COMUNICACIÓN.** Se desarrollará un grupo de trabajo específico para el Área de Comunicación del Instituto. Se promoverá la realización de encuentros con asociaciones de pacientes y otros actores clave no científicos. Se llevarán a cabo visitas de investigadores a institutos y centros educativos para promover la divulgación científica y se potenciará la comunicación de los resultados científicos en medios de comunicación tanto regionales como nacionales.	Coordinadora General (María Gómez) Unidad de Investigación (Carlos Flores) Servicio de Evaluación (Yolanda Ramallo y Mar Trujillo)	**C&C**: 9																					1. Grupo de Comunicación constituido. 2. Nº de encuentros realizados con asociaciones de pacientes y otros actores. 3. Nº de artículos publicados en medios de comunicación. 4. Nº de visitas realizadas a centros educativos.
8	**ELABORACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LOS INVESTIGADORES.** Se desarrollará un sistema de evaluación periódica en base a unos criterios y mecanismos de evaluación que permita evaluar los grupos de investigación de la FIISC así como a todo el personal del Instituto.	División de Recursos Humanos (Carlos Santana e Isabel González)	**C&C**: 1, 11, 22, 23																					1. Sistema de evaluación definido y aprobado. 2. Evaluación anual realizada de los grupos de investigación. 3. Evaluación periódica del desempeño de los investigadores.
9	**PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL.** Se trabajará en el desarrollo y aprobación de un convenio colectivo único para todo el personal de la FIISC. Por otra parte, se mantendrán encuentros con el Gobierno Autonómico con el objetivo de establecer acuerdos en materia de estabilización del personal investigador de I+D+I.	Coordinadora General (María Gómez) y División de Recursos Humanos (Carlos Santana)	**C&C**: 5, 22, 25, 26, 30 **OTM-R**: 5, 9																					1. Convenio colectivo aprobado e implantado. 2. Nº de reuniones mantenidas con el Gobierno Regional en materia de estabilización del personal de I+D+i.

10	**ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS OTM-R.** Se actualizarán las plantillas actuales de la FIISC para la elaboración de las ofertas de empleo indicando de forma expresa que se deben de valorar de forma positiva los criterios establecidos en la política OTM-R (estancias en centros privados, estancias en centros internacionales, movilidad por parte de los investigadores, cambios de sector, etc.). Se desarrollará también un modelo normalizado para la publicación de las ofertas de trabajo en inglés, a través del portal de Euraxess, con el objetivo de incrementar la internacionalización.	División de Recursos Humanos (Isabel González) y Servicio de Evaluación (Mar Trujillo)	**C&C**: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 28, 30 **OTM-R**: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 23																			1. Número de procedimientos actualizados para incluir los principios OTM-R. 2. Número de revisiones realizadas para asegurar su eficacia (al menos una revisión anual global). 3. Modelo Normalizado para la publicación de ofertas en inglés. 4. Nº de ofertas publicadas en Euraxess.
11	**PLAN DE TUTORIZACIÓN.** Se implementará un programa de tutorización de jóvenes investigadores en el cual los perfiles investigadores más senior actuarán como tutores. Se realizará un procedimiento que permita recoger de manera formal este proceso de tutorización.	Unidad de Investigación (Carlos Flores)	**C&C**: 30, 33, 36, 37																			1. Plan de tutorización elaborado e implantado. 2. Número de revisiones del plan (al menos una anual). 3. Número de informes de tutorización realizados por los responsables de grupos de investigación.
12	**CREACIÓN DEL COMITÉ CIENTÍFICO INTERNO Y COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO.** Se constituirá el Comité Científico Interno de la FIISC en base a los criterios establecidos por la principal agencia financiadora de investigación en salud a nivel estatal, garantizando la participación de las diferentes categorías del personal investigador. Se creará un Comité Científico Externo con fines de asesoramiento a la FIISC y de revisión de la actividad científica.	Coordinadora General (María Gómez)	**C&C**: 11																			1. Comité Científico Interno (CCI) creado. 2. Nº de reuniones anuales del CCI. 3. Comité Científico Externo (CCE) creado. 4. Nº de reuniones anuales del CCE.
13	**PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR DE LA FIISC.** Se llevarán a cabo acciones específicas de difusión de la estrategia de recursos humanos. Para ello se realizarán jornadas anuales específicas en las cuales se indiquen los avances logrados en el plan de acción. También se llevará a cabo una encuesta anual específica para evaluar el conocimiento y satisfacción del personal de la FIISC con respecto a los avances conseguidos. Se realizará también una revisión anual de la política OTM-R elaborada.	División de Recursos Humanos (Carlos Santana)	**C&C**: 8, 12, 23 **OTM-R:** 1, 5, 10																			1. Revisión anual del Plan de Acción HRS4R. 2. Nº de actos de difusión de los avances del plan de acción. 3. Encuesta de satisfacción anual realizada. 4. Revisión anual de la política OTM-R.

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

La FIISC cuenta con un procedimiento de contratación de personal definido, público, transparente y accesible. Dispone de una propia aplicación online para la publicación de las distintas ofertas y que permita subir la documentación a los distintos solicitantes de los puestos que se ofertan. No se hace todavía uso de Euraxess para la publicación de ofertas, siendo una de las acciones que se trabajarán en los próximos años de forma que se puedan publicar ofertas y potenciar la internacionalización. Los investigadores son seleccionados a través de una Comisión de Selección que se encarga de evaluar a todos los candidatos admitidos (una vez que se analiza si cumplen con los requisitos imprescindibles), valorando la puntuación de cada uno de ellos en los distintos méritos valorables para el puesto en cuestión. También se realiza una fase de entrevistas en aquellos casos en los que se estime por parte de la Comisión de Selección. Las convocatorias publicadas incluyen información sobre las funciones a desarrollar, las condiciones de contratación y los requisitos y méritos valorables. No obstante, se deben mejorar los procedimientos actuales de forma que se tengan en cuentos todos los principios OTM-R y se consiga adaptar el procedimiento al C&C.

En línea con esto, la FIISC ha diseñado una primera versión de la Política OTM-R que se revisará anualmente y que irá complementándose con los cambios que se desarrollen en los procedimientos de contratación y en otras actuaciones incluidas en el plan de acción.

A continuación, se detallan las distintas acciones que se llevarán a cabo con el objetivo de adaptar el procedimiento de contratación a los requerimientos establecidos por el C&C y la política OTM-R.

- **DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UN PROYECTO CIENTÍFICO COOPERATIVO (OTM-R: 6,7).** Con el objetivo de garantizar que los investigadores disponen de un marco definido para realizar sus proyectos de investigación, se recogerán las distintas prioridades científicas tanto horizontales como transversales y se marcarán unos objetivos concretos a priorizar durante los próximos años.

- **IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO (OTM-R: 9**). Se implantará el Plan Estratégico de la FIISC que incorpora los objetivos de la estrategia HRS4R y se revisará anualmente su cumplimiento, teniendo también en cuenta las sugerencias del personal investigador. Se trabajará en el desarrollo de nuevos espacios de trabajo para los investigadores y zonas comunes para la realización de reuniones.

- **PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA (OTM-R: 1,2)**. Se realizarán anualmente memorias científicas de los principales indicadores de la actividad de I+D+i del Instituto. Se elaborará una nueva página web y se crearán perfiles en redes sociales con el objetivo de dar a conocer la actividad científica desarrollada y tener una mayor difusión de las ofertas de trabajo publicadas.

- **PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL (OTM-R: 5,9)**. Se trabajará en el desarrollo y aprobación de un convenio colectivo para todo el personal de la FIISC. También se mantendrán encuentros con el Gobierno Regional con el objetivo de establecer acuerdos en materia de estabilización del personal investigador, de forma que se puedan incluir elementos de carrera profesional en las ofertas que se publiquen.

- **ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS OTM-R (OTM-R: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23)**. Se trabajará en el desarrollo de un modelo normalizado de oferta para la publicación en Euraxess que incluya cuando sea posible posibilidades de desarrollo profesional. Se trabajará en la actualización de los aspectos a valorar en las ofertas de trabajo como competencias transversales.

- **PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS (OTM-R: 1, 5, 10)**. Se llevarán a cabo acciones específicas de difusión de la estrategia de recursos humanos para investigación. Se realizarán jornadas anuales específicas y se llevará a cabo una encuesta anual a todo el personal investigador.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: https://fciisc.org/images/Sello_Europeo/Pol%C3%ADticaOTM-R_FIISC_V1.0_ENGLISH.pdf

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) de la FIISC ha estado liderado por parte de la Dirección de la organización y se ha establecido un grupo de trabajo y un grupo de dirección para la implantación y posterior seguimiento de la estrategia. Por una parte, se ha establecido un comité de dirección que tiene como objetivo garantizar el seguimiento adecuado y la supervisión periódica del Plan de Acción propuesto. Por otra parte, se ha constituido un grupo de trabajo encargado de realizar el proceso de análisis y definición de las acciones incluidas en el plan de acción propuesto y que será el encargado de ir implementado el Plan de Acción propuesto y realizar las oportunas revisiones de la Estrategia de Recursos Humanos. Dicho grupo de trabajo está constituido por Carlos Santana Ahumada, responsable del área de RR.HH, Juana Isabel González Dauta, administrativa de RR.HH y representantes de los investigadores de las distintas categorías establecidas por Euraxess (R1, R2, R3 y R4), cumpliendo con criterios de paridad e igualdad de género.

La monitorización de la estrategia de recursos humanos se realizará a través de los grupos de trabajo establecidos. El grupo de trabajo se reunirá dos veces cada año y se encargará de medir los indicadores previamente definidos en el plan de acción y evaluará el grado de implantación en base al cronograma establecido, elaborando un breve informe en relación con estos contenidos que será presentado al Comité de Dirección para que revise el correcto cumplimiento de la estrategia y plantee sugerencias de mejora para corregir las desviaciones detectadas.

Tras la aprobación por parte del Comité de Dirección de estos informes semestrales, se llevará a cabo la difusión del grado de implantación de la estrategia a todo el personal investigador de la organización.

Además, para conseguir una correcta implicación por parte de todo el personal se llevará a cabo un acto de presentación del Plan de Acción de la Estrategia HRSR de la FIISC dirigido a todo el personal investigador.

De forma adicional, se realizará una encuesta anual para valorar el grado de satisfacción con la estrategia HRS4R por parte del personal de la FIISC. Los resultados de la encuesta serán evaluados por parte del grupo de trabajo establecido y se remitirá un informe al Comité de Dirección para su valoración con una propuesta de acciones a implementar.

Tras pasar dos años desde el inicio del Plan de Acción, el grupo de trabajo se encargará de realizar el estado de implantación de la estrategia.

Se elaborará un cuestionario similar al empleado en la fase análisis gap dirigido al personal de la organización para valorar el grado de conocimiento en relación con la implantación de mejores y los avances conseguidos, se elaborará un informe de resultados y se revisará el plan de acción inicial, procediendo a incorporar nuevas acciones si fuese necesario y presentando dicho informe al Comité de Dirección y a la Dirección de la organización.

Por último, desde la dirección y en colaboración con el grupo de trabajo y el comité de dirección constituidos para la implantación de la estrategia, se seleccionarán a los representantes que serán los responsables de coordinar las tareas oportunas para la realización de la revisión externa de la estrategia, que se llevará a cabo a los 5 años tras iniciarse el Plan de Acción, recopilando la información generada durante todo el proceso y dando respuesta a los distintos requerimientos por parte del equipo auditor.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	***Detailed description and duly justification**
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	Tal y como se ha descrito, la monitorización de las acciones indicadas en el plan de acción propuesto se realizará con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo establecido y se elaborará informes de seguimiento que serán remitidos al Comité de Dirección y a la Dirección de la FIISC. El grupo de trabajo se reunirá de forma ordinario dos veces al año para evaluar el grado de implantación de la estrategia y medir los indicadores establecidos en el plan de acción. Se elaborará un informe que será remitido al Comité de Dirección para que supervise la correcta implantación de las acciones previstas y apruebe las mejoras y reformulaciones que fueran precisas para dar cumplimiento a los principios de la Estrategia de Recursos Humanos y a la Política OTM-R. Tras los dos años de iniciarse el Plan de Acción, se realizará un cuestionario que se enviará a todo el personal de la FIISC, con el cual se valorará el conocimiento en relación con las mejores y avances conseguidos con el plan de acción propuesto, y se preguntará por posibles acciones de mejora a introducir.
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	La FIISC ha tenido en cuenta en la elaboración de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores a todos los profesionales de la organización, tanto a través del grupo de trabajo y del Comité de Dirección, como con el cuestionario difundido a todo el personal de la organización en el cual se han podido recoger las distintas opiniones por parte de los trabajadores. En el Grupo de Trabajo están representados tanto el personal de gestión como el personal investigador, con

	representantes de las distintas categorías de investigadores (R1, R2, R3 y R4). La organización cuenta con un Plan de Igualdad recientemente elaborado y que será difundido también con la implementación del plan de acción de la estrategia de recursos humanos. Tal y como se ha recogido en el apartado anterior, se llevarán a cabo reuniones con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo y se realizará un cuestionario online que permitirá recabar la opinión de todo el personal de la FIISC. Por otra parte, conviene destacar también que el plan de acción propuesto involucra a todo el colectivo de investigadores de la FIISC en varias de las acciones propuestas como la implementación del Plan de Formación y del Plan Estratégico, así como la elaboración del Plan Científico Compartido donde se contemplarán las distintas prioridades y necesidades de los distintos investigadores de la organización.
How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.	Se llevarán a cabo informes de seguimiento donde recogerá el nivel de implantación de la estrategia HRS4R y se plantearán sugerencias de mejora que serán validados por parte del Comité de Dirección y de la Dirección de la Organización. Por otro lado, la FIISC ha elaborado recientemente el Plan Estratégico de la organización para los próximos años. Dicho plan contempla un plan de acción específico dirigido a la Estrategia HRS4R con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores de la FIISC en el ámbito laboral e incrementar la competitividad de la institución para atraer talento científico, tanto del ámbito nacional como europeo.
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	La Dirección de la FIISC ha sido la encargada de promover la implantación de la Estrategia HRS4R y está directamente involucrada en la implementación de esta, junto con el Comité de Dirección y el Grupo de Trabajo que reúne tanto a personal de gestión como a personal investigador. Se llevarán a cabo reuniones de seguimiento y se realizarán informes evaluando el correcto cumplimiento del plan de acción. También se llevará a cabo un cuestionario anual que servirá para dar a conocer los avances realizados en el

	marco de la estrategia y ver el grado de valoración de estos por parte del personal investigador. Por otra parte, la FIISC tiene entre sus objetivos a corto plazo acreditarse como Instituto de Investigación Sanitaria por parte del Instituto de Salud Carlos III y en dicho proceso de acreditación, uno de los requisitos que se establecen es contar con el Sello "HR Excellence in Research". En consecuencia, la estrategia HRS4R será necesariamente la política general de la FIISC en el ámbito de recursos humanos.
How will you monitor progress (timeline)?	El plan de acción incluye las distintas acciones a llevar a cabo, con un cronograma específico para cada una de ellas y unos indicadores de seguimiento y medida para evaluar la correcta implantación de las mismas. El grupo de trabajo se reunirá dos veces al año con el objetivo de medir los indicadores propuestos y evaluar el grado de implantación de la estrategia. Se remitirá con carácter anual un informe a través de correo electrónico a todo el personal investigador en el cual se informe del grado de implantación de la estrategia y a su vez se elaborará un cuestionario para recoger el grado de valoración y posibles sugerencias de mejora.
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	Tal y como se ha mencionado en los apartados anteriores, se llevarán a cabo informes anuales de seguimiento para evaluar la correcta implantación del plan de acción. De igual forma, está previsto llevar a cabo una evaluación intermedia de la estrategia HRS4R tras los dos años de implantación del plan de acción. La dirección de la organización será informada de forma periódica por parte del Comité de Dirección y del Grupo de Trabajo de los avances logrados en el plan de acción.

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

La FIISC tiene como objetivo promover y apoyar la investigación de la máxima calidad en el ámbito de las ciencias de la salud para contribuir a la prevención de la enfermedad, a la promoción y protección de la salud, al tratamiento y rehabilitación de la enfermedad y a elevar el grado de conocimiento sobre la salud de la población, así como gestionar la investigación de las entidades que la integran, siendo la encargada de ofrecer el soporte necesario en las áreas económica, administrativa y técnica y actuando como oficina de transferencia de resultados de la investigación.

A nivel estratégico cabe mencionar la misión y visión de la organización:

MISIÓN: "Desarrollar una actividad de I+D+i biosanitaria de la más alta calidad, dando respuesta, de forma conjunta, a las necesidades de la población canaria, impulsando el desarrollo e implantación de soluciones innovadoras que mejoren, en última instancia, la salud y la calidad de vida de la población en general".

VISIÓN: "Convertirse en el núcleo sobre el que se estructure toda la I+D+i en salud en el contexto de Canarias, constituido como Instituto de Investigación Sanitaria acreditado y manteniendo colaboraciones activas con todos los agentes involucrados en su desarrollo, que permitan generar técnicas y tecnologías de vanguardia basadas en un desarrollo multidisciplinar".

Los principales valores que rigen el funcionamiento de la FIISC y que están vinculados con la HRS4R son:

- **Integración**. Se configura como una estructura única en la que se engloban todos los agentes implicados en el desarrollo de la I+D+i en salud.
- **Excelencia**. Todas las actuaciones realizadas por sus profesionales están basadas en parámetros de calidad y excelencia, con una clara orientación a la mejora.
- **Cooperación**. Las diferentes unidades y centros que forman parte de la organización mantienen unas relaciones estables para constituir equipos de investigación multidisciplinares e impulsar el desarrollo de actuaciones conjuntas.
- **Orientación a la sociedad**. Los profesionales de la FIISC desarrollan su actividad científica con una clara vocación hacia la población y la práctica asistencial.
- **Internacionalización**. La actividad desarrollada por parte de los profesionales de la FIISC tiene como objetivo mejorar su posicionamiento y visibilidad en el panorama internacional.
- **Innovación**. La actividad de la FIISC presente un fuerte carácter innovador, con una orientación hacia el desarrollo de iniciativas pioneras y novedosas en sus ámbitos de actividad.

La Estrategia HRS4R pretender ser la principal política en materia de RR.HH de la FIISC, a través de la cual se recogerán las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, incluidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C).

Dicha estrategia viene reflejada en el Plan Estratégico de la FIISC, que contempla un plan de acción específico para llevar a cabo la consecución del Sello “HR Excellence in Research” y la posterior implantación del plan de acción.

La FIISC en línea por tanto con su estrategia y visión de convertirse en un Instituto de Investigación Sanitaria acreditado por el ISCIII, ha suscrito en 2021 los principios relacionados en el C&C, comprometiéndose por tanto a alinear las políticas y prácticas en materia de Recursos Humanos con las recomendaciones expresadas en ambos documentos.