PLAN DE ACCIÓN HRS4R. Seguimiento actual

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 1. DESARROLLO Y PUESTA EN MARCHA DE UN PROYECTO CIENTÍFICO COOPERATIVO. Los grupos de investigación de la FIISC recogerán sus prioridades científicas, tanto horizontales como transversales, de forma que exista una orientación respecto a los objetivos científicos a priorizar en los próximos años. Se revisará y reformulará, si es necesario, cada dos años.	**C&C**: 1, 3, 4, 22	Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 2 (Q1, Q2)	Coordinador General y División de RRHH	1. Elaboración y difusión de un proyecto científico cooperativo. 2. Número de revisiones realizadas (al menos una revisión cada dos años).	EN CURSO	En virtud del plan de acción propuesto, y en relación con los principios de Libertad de Investigación, Responsabilidad Profesional y Actitud Profesional, se propuso llevar a cabo la elaboración y ejecución de un Proyecto Científico Cooperativo. En relación con esta propuesta de actuación, cabe señalar que a lo largo del año 2024 se concluirá la elaboración del Plan Científico (documento en el que se definen los objetivos y líneas científicas comunes de la actividad científica del Plan). El objetivo principal es llevar a cabo una investigación científicamente competitiva y traslacional de gran calidad. Este documento servirá de hoja de ruta para generar nuevos conocimientos que finalmente se implementarán en la práctica asistencial del servicio de salud. Se determinarán una serie de acciones científicas coordinadas, que a su vez favorecerán el desarrollo y potenciación de los grupos de investigación implicados en las mismas, asegurando la optimización de recursos a través de servicios comunes, generando valor añadido a la investigación del Instituto y contribuyendo a la consolidación de la marca IISC a nivel nacional e internacional. La elaboración del Proyecto Científico implica la implicación colaborativa de todos los grupos de investigación que forman parte del IISC y será revisado y avalado por los órganos consultivos (Comité Científico Interno y Comité Científico Externo).

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO La aplicación del Plan Estratégico de la FIISC, recientemente elaborado, se llevará a cabo y se revisará anualmente para garantizar su adecuación a los intereses de los investigadores.	**C&C**: 4, 9, 23, 24, 35	Año 1 (Q1, Q4) Año 2 (Q4) Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	Unidad de Investigación y Servicio de Evaluación	1. Aplicación y difusión del Plan Estratégico. 2. Número de revisiones realizadas y seguimiento del Plan (al menos 1 al año).	EN CURSO	La entidad cuenta con un Plan Estratégico para el periodo 2021-2025, relacionado, entre otros, con los principios de "Actitud Profesional", "Compromiso con la Sociedad" y "Entorno Laboral". Durante este periodo se ha trabajado internamente en su implantación. El Plan Estratégico consta de 4 ejes de actuación: Eje 1 (Organización y Estructura), Eje 2 (Calidad y Desarrollo Científico), Eje 3 (Innovación) y Eje 4 (Internacionalización). Esta información también se ha mostrado en la memoria científica de la entidad. Hasta diciembre de 2023, se han desarrollado principalmente aquellos planes relacionados con la acreditación del IISC por parte de la Administración Central, con independencia del avance parcial en la mayoría del resto de planes. En particular, destaca la elaboración de las primeras versiones de los siguientes documentos: • Plan de Integración y Colaboración. Definición de sistemas de colaboración a nivel científico entre las Universidades y el Servicio de Salud. • Plan de comunicación. Definición de sistemas de comunicación externa e interna. Plan de Formación. Establecimiento de la forma de implantación en la entidad de un programa de formación que favorezca el desarrollo de proyectos de I+D+i. • Plan de Calidad y Mejora. Definición e implantación de procedimientos relacionados con la obtención y mantenimiento de la certificación como Instituto de Investigación Sanitaria. • Plan de Ciencia Abierta. Promoción de criterios de ciencia abierta en el Instituto. • Plan de tutela para grupos emergentes. Promoción del desarrollo de jóvenes investigadores. • Plan de RRHH. Integración del Plan de Acción HRS4R en la estrategia de la entidad.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
						• Plan de Transferencia y Traslación. Fomento de la traslación de resultados de I+D+i al sector productivo y/o a la práctica clínica. Estos planes están actualmente en proceso de revisión por parte del Gobierno regional y se harán públicos a lo largo de 2024, comenzando su desarrollo efectivo en ese periodo, aunque muchas de las actuaciones que contienen ya están en marcha. Entre los actos de difusión, las islas de Gran Canaria y Tenerife dedicarán unas jornadas a presentar el Instituto y los planes que se van a poner en marcha.
Acción 3. PLAN DE DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPALES DOCUMENTOS Y GUÍAS DEL FIISC. Se trabajará en la difusión de los principales documentos recientemente elaborados por el Instituto: manual de buenas prácticas científicas, política de firmas, normativa elaborada sobre transferencia de resultados, plan de ciencia abierta, plan de tutorización de grupos emergentes y plan de igualdad. Esta difusión se realizará con carácter bianual a través de los canales de comunicación adecuados: webinars, jornadas específicas, etc.	**C&C:** 1, 2, 3, 5, 6, 8, 23, 27, 31, 32	Año 1 (Q1, Q3) Año 2 (Q1, Q3) Año 3 (Q1, Q3) Año 4 (Q1, Q3) Año 5 (Q1, Q3)	Coordinador General División de Gestión	1. Los planes y documentos FIISC se difunden semestralmente a todo el personal a través de diversos canales de comunicación. 2. Número de revisiones del plan realizadas (al menos una vez cada dos años).	EN CURSO	La FIISC ha elaborado varios documentos operativos, tanto de gestión como científicos: un manual de buenas prácticas, políticas de firmas, normas sobre transferencia de resultados, un plan de ciencia abierta, un plan de protección de grupos emergentes y un plan de igualdad. Se incrementará la difusión de los distintos documentos existentes a través de los canales de comunicación existentes y mediante la celebración de jornadas específicas en las islas de Gran Canaria y Tenerife.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 4. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN Se aplicará el Plan de Formación del Instituto. Se realizará una encuesta anual sobre las necesidades de formación, que servirá de base para la actualización y planificación anual de las actividades de formación.	**C&C:** 5, 7, 33, 38, 39	Año 1 (Q1, Q4) Año 2 (Q4) Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	Unidad de investigación División de RRHH	1. Plan de formación aplicado y difundido a todo el personal. 2. Se realizan revisiones anuales.	EN CURSO	Durante este periodo inicial de implantación de la Estrategia HRS4R, la entidad ha trabajado en el desarrollo de los procedimientos internos para formalizar un Plan de Formación en el Instituto. En relación con estas acciones, se han llevado a cabo diversas actividades formativas dirigidas a los profesionales de la institución: • Jornadas de Derecho e Investigación. Servicio Canario de la Salud e Instituto Canario de Investigación Sanitaria. 24 y 25 de febrero de 2023. • Conferencia "Generando Valor con la Investigación en Salud". Fundación Instituto Canario de Investigación Sanitaria. 1 y 2 de diciembre de 2023. Por otro lado, la entidad ha impartido cursos en materia de protección de datos y ciberseguridad dirigidos a los profesionales de la institución. En este sentido, cabe destacar que existe un Plan de Concienciación y Formación en Ciberseguridad elaborado a principios de 2024 para el personal de estructura de la entidad, cuyo objetivo principal es ofrecer contenidos formativos en materia de seguridad de la información de la propia organización y cuenta con diversos módulos enfocados al Esquema Nacional de Seguridad. El plan de formación se ampliará con actividades técnicas, en función de las necesidades sentidas por los investigadores. Se garantizará el acceso al personal investigador de las islas de Gran Canaria y Tenerife, bien a través de formatos online o mediante la celebración de actividades en ambas localidades.
Acción 5. ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE BIENVENIDA PARA LOS NUEVOS CONTRATADOS.	**C&C:** 5, 7, 10, 23, 24, 34, 35, 40	Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4)	División de RRHH	1. Manual de bienvenida preparado y aprobado.	COMPLETADO	El FIISC ha trabajado en la elaboración de un Manual de Acogida dirigido al nuevo personal. Este Manual ofrece una breve introducción al Instituto y proporciona información de interés para el personal a nivel organizativo y de gestión laboral.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Se elaborará un manual de bienvenida que cubrirá los principales aspectos a tener en cuenta en el trabajo diario del personal de FIISC. Incluirá información sobre las estructuras y servicios de apoyo a la investigación. Se hará referencia a los diferentes documentos y planes de la FIISC, como el manual de buenas prácticas científicas y el plan de ciencia abierta, entre otros. También se incluirá información sobre los trámites administrativos a realizar y los canales de comunicación de los que disponen. Se incluirá información sobre el entorno FIISC para la mejor adaptación del personal investigador internacional. Se implantará la figura del defensor del investigador en FIISC.				2. Difusión del manual de acogida. 3. Difusión del manual de acogida al 100% de los nuevos investigadores.		Asimismo, proporciona información sobre las principales acreditaciones con las que cuenta la entidad. Se llevará a cabo una revisión periódica del manual y de su nivel de aplicación.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 6. PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA. Se elaborarán anualmente informes científicos con los principales indicadores de la actividad de I+D+i del Instituto. Se desarrollará una nueva página web que incluirá más información sobre las actividades y resultados del Instituto. Además, se creará un perfil en las principales redes sociales de uso generalizado, en el que se difundirán, entre otros, los principales resultados de investigación, las publicaciones científicas más destacadas y las ofertas de empleo para investigadores.	**C&C:** 5, 7, 8, 11, 23, 28	Año 1 (Q1, Q2, Q3,Q4) Año 2 (Q1, Q2, Q3,Q4) Año 3 (Q1, Q2, Q3,Q4) Año 4 (Q1, Q2, Q3,Q4) Año 5 (Q1, Q2, Q3,Q4	Coordinador General Servicio de evaluación	1. Informe científico anual. 2. Página web actualizada. 3. Creación de perfiles en las redes sociales. 4. Número de publicaciones anuales realizadas en perfiles de medios sociales.	EN CURSO	Por un lado, la FIISC ha trabajado en la elaboración de la memoria científica anual de la entidad. Se trata de un documento que recoge la actividad global en el campo de la investigación, realizando en primer lugar una descripción de la institución y de los principales aspectos organizativos y, a continuación, una descripción de los proyectos, ensayos clínicos y personal disponible. En 2022 se publicó el Informe Científico Anual, que se envió a todo el personal de la entidad, y que recoge los principales indicadores de la actividad científica desarrollada a lo largo del año. Actualmente, la FIISC está elaborando el Informe Científico para el año 2023, que también se enviará al personal de la entidad para su conocimiento. Por otro lado, la FIISC dispone de un portal de noticias en la web de la institución en el que se difunden los principales resultados obtenidos en convocatorias competitivas, así como otras informaciones de interés a nivel científico e institucional. https://fciisc.org/index.php/noticias Se fomentará la difusión de informes científicos y se establecerá un sistema de divulgación (por ejemplo, boletín periódico) para aumentar el conocimiento sobre la actividad de los grupos de investigación, campos desarrollados, proyectos activos, etc. La página web se adaptará a lo largo del próximo periodo del plan de acción para aumentar el contenido científico más propio del Instituto.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE COMUNICACIÓN. Se creará un grupo de trabajo específico para el Área de Comunicación del Instituto. Se promoverán reuniones con asociaciones de pacientes y otros actores clave no científicos. Se realizarán visitas de investigadores a colegios y centros educativos para promover la divulgación científica y se promoverá la comunicación de resultados científicos en medios regionales y nacionales.	**C&C:** 9	Año 1 (Q1, Q2, Q3) Año 2 (Q4) Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	Coordinador General Unidad de Investigación Servicio de evaluación	1. Creación del Grupo de Comunicación. 2. Número de reuniones celebradas con asociaciones de pacientes y otras partes interesadas. 3. Número de artículos publicados en los medios de comunicación. 4. Número de visitas realizadas a centros educativos.	EN CURSO	En relación con el ámbito de la comunicación, cabe destacar que la FIISC ha trabajado en la puesta en marcha de un formulario específico para recoger las diferentes iniciativas de divulgación científica y participación ciudadana en la ciencia promovidas y/o con la participación de profesionales de la entidad. De esta forma, se ha propuesto un formulario que contiene una serie de aspectos clave que permiten disponer de un repositorio institucional de las diferentes actividades de divulgación científica realizadas, con el objetivo de darles una mayor visibilidad y que además puedan ser difundidas en la memoria anual de la entidad. Como ya se ha mencionado, la comunicación interna se potenciará mediante la celebración de jornadas científicas específicas del instituto y la presentación periódica de los grupos que lo componen y de la actividad que desarrollan.
Acción 8. DESARROLLO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LOS INVESTIGADORES. Se desarrollará un sistema de evaluación periódica basado en criterios y mecanismos de evaluación de los grupos de investigación del FIISC, así como de todo el personal del Instituto.	**C&C:** 1, 11, 22, 23	Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	División de RRHH	1. Sistema de evaluación definido y aprobado. 2. Evaluación anual de los grupos de investigación realizados. 3. Evaluación periódica del rendimiento de los investigadores.	EN CURSO	Está previsto que esta acción comience durante el segundo semestre de este año 2024, coincidiendo con el calendario inicial.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 9. PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO DE CARRERA. Se trabajará en la elaboración y aprobación de un convenio colectivo único para todo el personal de FIISC. Por otro lado, se mantendrán reuniones con el Gobierno Autonómico con el objetivo de establecer acuerdos de estabilización del personal investigador de I+D+i.	**C&C:** 5, 22, 25, 26, 30	Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 4 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 5 (Q1, Q2, Q3, Q4)	Coordinador General División de RRHH	1. Convenio colectivo aprobado y aplicado. 2. Número de reuniones mantenidas con el Gobierno Regional sobre la estabilización del personal de I+D+i.	EN CURSO	La FIISC está trabajando en el desarrollo de un nuevo convenio colectivo para el personal de la entidad. En este sentido, el marco de relaciones laborales de la entidad es actualmente relativamente complejo, lo que requiere el análisis y desarrollo de un marco colectivo que involucre a todo el personal con las diferentes características contractuales existentes. De esta forma, la Dirección de Recursos Humanos ha promovido la formalización de un proceso de negociación a través de dos vías: 1) Formalización de una mesa negociadora del primer Convenio Colectivo FIISC el 17/03/2022. 2) Creación de una mesa paralela denominada "Mesa de Convenios Colectivos" también el 17/03/2022. El objetivo inicial era facilitar el proceso de negociación en dos sentidos, con el fin de homogeneizar las diferentes situaciones y disponer de un régimen sancionador específico. En relación a las reuniones mantenidas, ha habido diferentes reuniones informales y dos reuniones específicas celebradas el 17/03/2022 y el 06/03/2023. También cabe destacar que con fecha 29/02/2023, se alcanzó un acuerdo para la recuperación de las cantidades reducidas conforme a la Ley 11/2010, de 30 de diciembre, que ha permitido que las personas afectadas en su día por esta reducción salarial hayan recuperado el 5% de su masa salarial. Por otro lado, en diciembre de 2023 se celebró una nueva reunión con los representantes de los trabajadores para analizar la situación y con el fin de impulsar la negociación colectiva. Actualmente, se está a la espera de recibir de ellos un borrador donde indiquen los puntos estratégicos en su negociación. Por último, también se les ha pedido que activen la renovación del II Plan de Igualdad de FIISC.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
						En abril de 2024, los representantes de los trabajadores recibieron la propuesta y se celebró una primera reunión para ultimar una agenda de trabajo que pretende sentar las bases de un convenio colectivo a lo largo de 2024.
Acción 10. ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN A LOS **PRINCIPIOS DE LA OTM-R Se** actualizarán las actuales plantillas FIISC para la elaboración de ofertas de empleo, indicando expresamente que deben valorarse positivamente 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.). También se desarrollará un modelo estandarizado para la publicación de ofertas de empleo en inglés, a través del portal Euraxess, con el objetivo de incrementar la internacionalización.	**C&C:** 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 28, 30	Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 3 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	División de RRHH Servicio de evaluación	1. Número de procedimientos actualizados para incluir los principios OTM-R. 2. Número de revisiones realizadas para garantizar su eficacia (al menos una revisión anual exhaustiva). 3. Modelo normalizado para la publicación de licitaciones en inglés. 4. Número de licitaciones publicadas en Euraxess.	EN CURSO	La FIISC cuenta con una Política OTM-R que se revisará anualmente. Se ha trabajado en la actualización de las plantillas para la publicación de ofertas de empleo, incluyendo los criterios OTM-R. En este sentido, también se han elaborado instrucciones específicas para el personal investigador sobre los criterios a tener en cuenta en la preparación de las ofertas y en la evaluación de las candidaturas, y se dispone de una plantilla específica para facilitar la publicación de ofertas de empleo a través de Euraxess. Deberían hacerse nuevos comentarios sobre los cambios introducidos en los procedimientos de contratación de acuerdo con los principios del OTM-R para una mejor comprensión por parte de los investigadores.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Acción 11. PLAN DE TUTORÍA. Se pondrá en marcha un programa de tutoría para jóvenes investigadores en el que investigadores senior actuarán como tutores. Se desarrollará un procedimiento para registrar formalmente este proceso de tutoría.	**C&C:** 30, 33, 36, 37	Año 2 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	Unidad de Investigación	1. Plan de tutoría elaborados y aplicados. 2. Número de revisiones del plan (al menos una vez al año). 3. Número de informes de tutoría elaborados por los jefes de los grupos de investigación.	EN CURSO	En este ámbito, el FIISC ha trabajado en el desarrollo de un procedimiento de tutorización dirigido a promover la labor de tutoría del personal investigador senior al personal investigador novel (en formación). Se trata de un procedimiento en el que se recogen los principales avances realizados por el investigador novel y se realizan recomendaciones de mejora por parte del investigador senior. Además, se ha propuesto llevar a cabo un procedimiento de apoyo al personal investigador junior con el objetivo de proporcionarles un soporte científico-técnico que ayude a promover el desarrollo de proyectos de investigación. De esta forma, se propone llevar a cabo diferentes formaciones que abarquen los siguientes campos: Claves para la elaboración de proyectos en el marco de la AES-ISCIII, Aspectos básicos para la inclusión de los criterios DORA, Claves para la elaboración del CVA y CVN, Integración de la perspectiva y dimensión de género en la investigación, Participación ciudadana en proyectos de investigación y Claves para la elaboración de planes de gestión de datos. Estas acciones específicas de formación relacionadas con la tutoría de investigadores formarán parte integrante del plan de formación mencionado en otras acciones.
Acción 12. CREACIÓN DEL COMITÉ CIENTÍFICO INTERNO Y DEL COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO. El Comité Científico Interno de la FIISC se constituirá en base a los criterios establecidos por la principal agencia	**C&C:** 11	Año 1 (Q1, Q2, Q3, Q4) Año 2 (Q4) Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	Coordinador General	1. Creación del Comité Científico Interno. 2. Número de reuniones al año (Comité Científico Interno). 3. Creación del Comité Científico	EN CURSO	Por parte de la FIISC, se está trabajando en coordinación con el Gobierno Regional (Servicio Canario de la Salud) en la creación y puesta en marcha del Comité Científico Interno y del Comité Científico Externo del Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (IISC) de acuerdo con los criterios exigidos por el ISCIII. En este sentido, recientemente se ha aprobado la inclusión de estos dos órganos consultivos en sus Estatutos.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
financiadora de la investigación sanitaria a nivel estatal, garantizando la participación de las diferentes categorías de personal investigador. Se creará un Comité Científico Externo para asesorar a la FIISC y revisar la actividad científica.				Externo. 4. Número de reuniones al año (Comité Científico Externo).		Comité Científico Externo. Es el principal órgano asesor de la Fundación Canaria IISC y el encargado de velar por la calidad de la actividad científica desarrollada en el marco del Instituto. Estará formado por personal ajeno a las entidades que integran el Instituto, así como de fuera de la Comunidad Autónoma de Canarias. Se trata de un Comité Independiente y todos sus miembros serán personal científico de relevancia y prestigio internacional, con amplia experiencia y conocimiento de las áreas de investigación priorizadas en el IISC. El nombramiento de sus miembros se realizará a lo largo del año 2024. La composición seguirá criterios de igualdad de género, tratando de mantener un correcto equilibrio entre mujeres y hombres. Comité Científico Interno. Órgano consultivo de la Dirección Científica de la Fundación Canaria IISC en todos los asuntos científicos que le son propios y en la planificación de la investigación científica. Se encargará de velar por la coherencia y continuidad de las áreas de investigación priorizadas, realizar el seguimiento de las actividades del Instituto, proponer los objetivos anuales y el plan de actividades que desarrolle, así como elaborar informes sobre los proyectos científicos. Será el órgano de participación de las áreas y grupos de investigación en el gobierno científico del Instituto.
Acción 13. **PLAN DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR DE LA FIISC.**	**C&C:** 8, 12, 23	Año 1 (Q4) Año 2 (Q4) Año 3 (Q4) Año 4 (Q4) Año 5 (Q4)	División de RRHH	1. Revisión anual del Plan de Acción HRS4R. 2. Número de actos para difundir los avances del plan de acción.	EN CURSO	Se difundirán las principales acciones llevadas a cabo en el marco del plan de acción HRS4R. Se realizarán jornadas anuales para dar a conocer los principales avances y mostrar la importancia de este reconocimiento en la entidad.

Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Cronograma	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivos	Situación actual	Observaciones
Se llevarán a cabo acciones específicas para difundir la estrategia de recursos humanos. Con este fin, se celebrarán conferencias anuales específicas para indicar los avances logrados en el plan de acción. También se llevará a cabo una encuesta anual específica para evaluar el conocimiento y la satisfacción del personal de FIISC con respecto a los avances logrados. También se realizará una revisión anual de la política de OTM-R desarrollada.				3. Realización de una encuesta anual de satisfacción. 4. Revisión anual de la política OTM-R.		Estas jornadas podrán ser específicas o coincidir con las citadas jornadas científicas del Instituto en las que se mostrarán otros contenidos (memoria de actividades y resultados globales del instituto, propuesta de proyectos transversales, etc.).