



Instituto de Investigación Sanitaria Gregorio Marañón



FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA  
HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN

# PLAN DE ACCIÓN HRS4R

*FIBHGM (Fundación para la Investigación  
Biomédica del Hospital Gregorio Marañón)*

*Madrid, Noviembre 2025*



## **ACCIONES**

---

El Plan de Acción y la estrategia de HRS4R deben publicarse en un lugar de fácil acceso del sitio web de la organización.

Proporcione el enlace web a la página o páginas web dedicadas a la estrategia de recursos humanos de la organización:

<https://www.iisgm.com/gestion/la-fundacion/sello-europeo-excelencia-rh/>

ACCIONES propuestas	Principio(s) GAP	Tiempo (trimestre)	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)
<p><b>Acción 1. PONER EN MARCHA EL COMITÉ DE BIOSEGURIDAD.</b></p> <p>Establecer directrices claras para el cumplimiento de las cuestiones relacionadas con la protección de datos y la bioseguridad, teniendo en cuenta la guía elaborada por el Ministerio de Sanidad.</p> <p>La guía establece directrices de buenas prácticas para facilitar a los trabajadores y empresarios el pleno cumplimiento de los objetivos de la Orden ESS/1451/2013 y proteger a los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.</p>	7. Buenas prácticas en investigación	Q42019-Q12020	Director científico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar un SOP de la unidad de bioseguridad.</li> <li>• Nombrar a los miembros del Comité.</li> <li>• Número de reuniones anuales del Comité de Bioseguridad</li> </ul>

**Acción 2. Política OTM-R: ACTUALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN SIGUIENDO LOS CRITERIOS C&C Y OTM-R. REDACTAR EL MANUAL DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

Para alcanzar este objetivo, la FIBHGM propone:

- i) Actualizar el procedimiento de contratación incluyendo todos los criterios OTM-R y C&C no incluidos anteriormente. Publicitar en Euraxess y otros portales
- ii) Definir escalas más detalladas, incluyendo las definidas en el C&C que actualmente no se recogen (por ejemplo, creatividad, independencia, variaciones en la cronología del CV, movilidad intersectorial).
- iii) Mejorar la publicidad de las ofertas de empleo: publicar las ofertas de empleo en inglés en portales y revistas científicas internacionales.
- iv) Formalizar la composición del Comité de Selección, siguiendo los criterios OTM-R y C&C, aumentando la diversidad.
- v) Redactar el «Manual de selección y contratación», incluyendo plantillas si es necesario.
- vi) Elaborar material de formación y organizar sesiones de formación. de experiencia en movilidad (Código)

13. Contratación (Código)

14. Selección (Código)

16. Evaluación del mérito (Código)

17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)

18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (Código)

Q42019-  
Q42020

Departamento de Recursos Humanos

Gerente General

- El 100 % de los procedimientos de selección y contratación siguen los nuevos procedimientos.
- El 100 % de las ofertas se publican en portales internacionales.
- El 100 % de las listas de candidatos con puntuaciones se publican.
- Todos los investigadores, especialmente los responsables de la contratación de personal investigador, y todo el personal de recursos humanos están informados sobre la información relevante.

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los investigadores recién llegados reciben el Manual de bienvenida.</li> <li>• Cumplimiento del 100 % de las directrices del OTMR en todos los procesos de contratación.</li> <li>• Al menos 20 miembros del personal de RR. HH. y de investigación asisten a sesiones de formación sobre el OTMR.</li> </ul>
<p><b>Acción 3. DISEÑAR UN PROTOCOLO DE EVALUACIÓN PARA LOS INVESTIGADORES R1 Y R2.</b></p> <p>Redactar una norma basada en otras evaluaciones existentes en el Hospital (por ejemplo, la evaluación de los médicos residentes) para la evaluación de los investigadores R1 y R2 no evaluados, independientemente de su fuente de financiación. La acción está diseñada para R1 financiado solo 1 año por la Comunidad de Madrid y R2 financiado por un proyecto de investigación. Condicionar el resultado de la evaluación a la renovación del contrato.</p>	<p>7. Buenas prácticas en Investigación</p> <p>11. Sistemas de evaluación/valoración</p> <p>36. Relación con los supervisores</p> <p>37. Supervisión y tareas administrativas</p> <p>40. Supervisión</p>	<p>Q1202 0- Q220 20</p>	<p>Comisión de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % R1 y R2 se evalúan anualmente.</li> </ul>

**Acción 4. REDACTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FIBHGM.**

Realizar una autoevaluación sobre la igualdad de género para apoyar: la promoción de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal y la protección de la maternidad y la paternidad, reforzar los mecanismos de fomento, reconocimiento, acompañamiento y divulgación de prácticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Planificar iniciativas específicas destinadas a estimular la igualdad de género y promulgar cambios estructurales, teniendo en cuenta las mejores prácticas europeas (por ejemplo, LIBRA, EGERA, etc.). También se establecen los objetivos y las medidas adecuadas, y se realiza un diagnóstico de la situación. Si es necesario, se nombra un Comité de Género para evaluar la implementación y el impacto del Plan de Género.

27.  
Equilibrio  
de género

Q32020-  
Q42020

Departame  
nto de  
Recursos  
Humanos

- Informe de autoevaluación sobre igualdad de género.
- Publicación del plan de género.
- El plan de acción de género sigue su calendario de implementación.

**Acción 5. OPTIMIZAR LA DIVULGACIÓN CIENTÍFICA.**

Elaborar un Plan de Divulgación para llevar los resultados de la investigación a la sociedad, fomentar la comunicación con asociaciones científicas y asociaciones de pacientes y aumentar el número de publicaciones en revistas de acceso abierto. Incluirá:

- Planificar y poner en marcha el programa de divulgación.
- Impartir formación específica en divulgación de la investigación para dar a conocer los hitos científicos a la sociedad.
- Establecer comunicación con sociedades científicas y asociaciones de pacientes.

Las convocatorias financieras competitivas serán relevantes para definir el

ámbito del plan.

La FIBHGM ya está trabajando en la política de RRI. Además, recopilará una lista de instituciones y financiadores de todo el mundo que cuentan con fondos o políticas de acceso abierto para permitir a los investigadores sufragar los gastos de publicación directamente con sus subvenciones.

9.  
Participación  
pública

Q32021-  
Q42021

Comisión  
de  
Formación

- Aumentar en un 10 % el número de eventos de divulgación (comunicaciones, actividades con asociaciones de pacientes y asociaciones científicas).
- Al menos el 25 % de las publicaciones científicas publicadas en acceso abierto para 2024.
- Al menos 50 investigadores formados en divulgación.



<p><b>Acción 6. ACTUALIZAR LA OFERTA FORMATIVA Y MEJORAR SU VISIBILIDAD.</b></p>	<p>23. Entorno de investigación</p>	<p>Q12021-Q22021</p>	<p>Comisión de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha nombrado una comisión de formación.</li> </ul>
<p>Establecer oficialmente la Comisión de Formación, sus miembros, funciones, procesos, etc.</p>	<p>38.</p>	<p>Desarrollo profesional continuo</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El calendario de formación está disponible en línea.</li> </ul>
<p>Mejorar la visibilidad de la oferta formativa y desarrollar un calendario formativo accesible en la página web, con la participación de los investigadores del instituto.</p>	<p>39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 4 nuevos cursos sobre habilidades transferibles, herramientas y técnicas científicas, salud y seguridad, e idiomas.</li> </ul>
<p>Revisar anualmente, mediante encuestas a los investigadores, las necesidades de formación en habilidades transferibles, herramientas y técnicas científicas, salud y seguridad, idiomas, etc. Incluir cursos para mejorar las habilidades sociales, por ejemplo, en la primera edición:</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 20 asistentes en cada curso.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno de investigación</li> <li>• Desarrollo profesional continuo</li> <li>• Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos un 60 % de satisfacción.</li> </ul>
<p><b>Acción 7. ESTABLECER UN MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL.</b></p>	<p>11.</p>	<p>Q12022-Q22022</p>	<p>Gestión y Departamento de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 2 nuevos cursos sobre desarrollo profesional.</li> </ul>
<p>Colaborar con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid en la definición de un modelo de carrera profesional</p>	<p>Sistemas de evaluación/valoración</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 20 asistentes a</li> </ul>
	<p>25. Estabilidad y permanencia del empleo</p>			

<p>para investigadores, enmarcado en el convenio colectivo. Ofrecer seminarios relacionados con las opciones profesionales dentro del programa semanal de seminarios e incluir las presentaciones en línea. Considerar temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional continuo</li> <li>• Acceso al asesoramiento profesional Departamento cada actividad.</li> <li>• Al menos un 60 % de satisfacción.</li> </ul>	<p>26. Financiación y salarios 28. Desarrollo profesional 30. Acceso al asesoramiento profesional</p>		<p>cada actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos un 60 % de satisfacción.</li> </ul>
<p><b>Acción 8. REDACTAR UN CÓDIGO DE INTEGRIDAD</b></p> <p>La autoría confiere crédito y tiene importantes implicaciones académicas, sociales y financieras.</p> <p>La FIBHGM insistirá en la cumplimentación de los cuadernos de laboratorio como método para demostrar las contribuciones de los investigadores a un proceso de propiedad industrial.</p> <p>Redactar una guía de recomendaciones sobre la coautoría basada en las normas internacionales. El ICMJE recomienda cuatro criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuciones sustanciales a la concepción del trabajo, la adquisición, el análisis o la interpretación de los datos.</li> <li>• Redacción del trabajo o revisión crítica del mismo en cuanto a su contenido intelectual importante.</li> </ul>	<p>32. Coautoría</p>	<p>Q12021-Q22021 Comisión de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100 % de los investigadores utilizan cuadernos de laboratorio.</li> <li>• Se publican recomendaciones sobre la coautoría.</li> </ul>

- Aprobación final para su publicación
- Acuerdo para asumir la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo

Incluirlo en el Manual de bienvenida.

**Acción 9. CREAR UN PROGRAMA PILOTO DE MENTORÍA PARA R1 Y R2.**

La FIBHGM atrae cada vez más a alumnos procedentes de entornos muy diversos y con objetivos igualmente diversos. Es importante que la FIBHGM, como institución, siga centrando su atención en las responsabilidades de formación y mentoría.

Diseñar un programa piloto de mentoría de un año de duración para R1 y R2 en colaboración con mentores del entorno del Hospital Universitario Gregorio Marañón. Redactar una Guía de Mentoría

El programa y la guía serán un paso más en un proceso continuo de autoexamen, adaptación y mejora.

28. Desarrollo profesional

Q32020-Q42020

Comisión de Investigación

- Guía de mentoría publicada en línea.

30. Acceso a asesoramiento profesional

Comisión de Formación

- Informe de la evaluación del programa de mentoría
- Aumento del 10 % en el número de R1, R2 y R3 junior que participan en el programa de mentoría.

**Acción 10. ESTANDARIZAR LOS PROCEDIMIENTOS DE SUPERVISIÓN.**

El objetivo principal de la supervisión de la investigación en el sector de la educación superior es lograr calidad, pertinencia y tasas de finalización.

36. Relación con los supervisores

Q12022-Q22022

Comisión de Investigación

- Publicación de la guía de supervisión.

37. Supervisión

Comisión de Formación

- El 100 % de los supervisores utilizan las recomendaciones de la guía.

<p>Prepare una guía de buenos hábitos de supervisión e incorpore esta información en el Manual de bienvenida.</p> <p>La guía debe proporcionar información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas de supervisión eficaces que proporcionen a los jóvenes investigadores apoyo, asesoramiento y orientación regulares y de alta calidad.</li> <li>• La asignación de un supervisor a todos los estudiantes.</li> </ul>	<p>Y funciones directivas</p> <p>40. Supervisión</p>		
<p><b>Acción 11. ACTUALIZAR EL MANUAL DE BIENVENIDA FIBHGM.</b></p> <p>i) Proporcionará a los nuevos investigadores (y a los ya la información necesaria para facilitar una integración y rápida en el entorno de trabajo de la FIBHGM y sus principales políticas. Actualizará la información sobre la política de innovación, incluidos los derechos de propiedad intelectual y los recursos de divulgación</p> <p>Recopilará los aspectos más relevantes que los nuevos investigadores de la FIBHGM deben conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones contractuales y legales.</li> <li>• Buenas prácticas en investigación.</li> <li>• Difusión y explotación de resultados.</li> <li>• Derechos de propiedad intelectual.</li> <li>• Movilidad.</li> <li>• Participación en órganos de toma de decisiones.</li> </ul> <p>También se difundirá entre los actuales investigadores</p>	<p>5. Obligaciones contractuales</p> <p>Obligaciones</p> <p>7. Buenas prácticas en investigación</p> <p>8. Difusión y explotación de los resultados</p> <p>31. Derechos de propiedad intelectual</p> <p>35. Participación en los órganos de</p>	<p>Q42019- Q12020</p> <p>Q12021</p> <p>Q12022</p> <p>Q12023</p> <p>Q12024</p>	<p>Gestión Científica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicadas las versiones en inglés y español en línea</li> <li>• Incluir su presentación en el curso de bienvenida para los recién llegados.</li> </ul>

<p>iii) Habrá versiones en línea disponibles en inglés y español.</p>	<p>toma de decisiones.</p>			
<p><b>Acción 12. CREAR EL DEFENSOR DEL PUEBLO / COMISIÓN DEL INVESTIGADOR.</b></p> <p>Constituir una comisión para mediar en los conflictos de los investigadores, formada por un grupo de personas que aborden los conflictos según su área de conocimiento.</p> <p>Este órgano no puede sustituir al comité de empresa ya existente. Los conflictos laborales se resuelven en el comité de empresa.</p>	<p>34. Quejas/reclamaciones</p>	<p>Q32022- Q42022</p>	<p>Comisión de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defensor del pueblo / Comisión disponible.</li> </ul>
<p><b>Acción 13. MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INVESTIGADORES EN LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES.</b></p> <p>Definir mecanismos que permitan la participación de R1 y R2 en la Comisión de Investigación de la FIBHGM y desarrollar un mecanismo para que las opiniones de los investigadores puedan llegar al Consejo de Gobierno.</p>	<p>35. Participación en órganos de toma de decisiones</p>	<p>Q12023- Q22023</p>	<p>Comisión de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigadores R1 y R2 incorporados a la comisión.</li> <li>Número de reuniones celebradas con la participación de estos investigadores.</li> </ul>
<p><b>Acción 14. PUESTA EN MARCHA, SENSIBILIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE HRS4R.</b></p> <p>Se nombrará un grupo de trabajo de implementación con la tarea de definir y supervisar la mayoría de las acciones, compuesto por personas a cargo de cada tema, representantes de las diferentes áreas y servicios</p>	<p>TODOS</p>	<p>Q42019- Q42024</p>	<p>Gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constitución del WG HRS4R.</li> <li>Constitución del WG OTMR.</li> <li>Número de asistentes a</li> </ul>

<p>específicos, e investigadores de R1 a R4. Insistirá en la sensibilización para lograr aumentar la aplicación de los criterios de C&amp;C en la comunidad investigadora y en las prácticas cotidianas de investigación mediante la organización de seminarios o sesiones informativas en los departamentos para influir en la difusión de las lecciones clave de C&amp;C entre el personal investigador.</p> <p>Se impartirá una sesión de formación sobre OTMR al personal de RR. HH.</p> <p>También se impartirá una sesión de formación sobre los criterios de C&amp;C para investigadores y personal de RR. HH.</p>				<p>los seminarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe sobre las encuestas para abordar la concienciación.</li> </ul>
<p><b>Acción 15. ABORDAR LA RENOVACIÓN GENERACIONAL DE LOS INVESTIGADORES SENIOR UTILIZANDO LOS FONDOS DEL IISGM.</b></p> <p>Crear un programa de financiación para proyectos de investigación en los que un investigador emergente sea coinvestigador principal.</p>	<p>28. Desarrollo profesional.</p> <p>38. Desarrollo profesional continuo.</p> <p>39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo.</p>	<p>1Q2023-4Q2024</p>	<p>Gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se financiaron al menos 5 proyectos codirigidos por investigadores emergentes.</li> </ul>

<p><b>Acción 16. CONSTRUIR UN NUEVO EDIFICIO EN EL QUE SE FACILITE LA FORMACIÓN Y LA INTERACCIÓN ENTRE GRUPOS.</b></p>	<p>23. Entorno de investigación.</p> <p>24. Condiciones de trabajo.</p>	<p>4Q2025</p>	<p>Gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nueva instalación construida.</li> </ul>
<p><b>Acción 17. MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD EN LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Fomentar la inclusión de criterios medioambientales, sociales y económicos en la redacción de propuestas de investigación.</p> <p>Dar prioridad, en la medida de lo posible, a los proyectos que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).</p> <p>Formación y sensibilización del personal investigador</p> <p>Ofrecer programas de formación sobre sostenibilidad aplicada a la investigación biomédica y clínica.</p> <p>Promover el acceso abierto a los resultados de la investigación para garantizar la transparencia y la reutilización del conocimiento.</p> <p>Participar en redes y proyectos europeos que promuevan la sostenibilidad en I+D+i.</p>	<p>4. Actitud profesional</p> <p>7. Buenas prácticas en investigación</p>	<p>Q42025- Q42028</p>	<p>Comité directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 70 % del personal ha recibido formación en programas de sensibilización sobre la sostenibilidad.</li> <li>• 20 proyectos de investigación alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) específicos de las Naciones Unidas.</li> <li>• El 50 % de las publicaciones en revistas de acceso abierto. (para promover la transparencia y la reutilización del conocimiento).</li> <li>• El 30 % de los proyectos implican investigación multidisciplinar o</li> </ul>

				<p>comunitaria que aborda cuestiones sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha adherido a 10 redes o proyectos europeos/internacionales que promueven la sostenibilidad en I+D+i.</li> </ul>
<p><b>Acción 18. ESTABLECER LOS PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS DE LA COMISIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CARRERAS PROFESIONALES.</b></p> <p>Establecer procesos periódicos de revisión, asesoramiento individual y reconocimiento de las carreras profesionales del personal investigador.</p> <p>Diseñar planes de desarrollo individual en colaboración con los investigadores para identificar las necesidades de formación y las oportunidades de crecimiento.</p> <p>Coordinarse con la unidad de formación para ofrecer programas adaptados a las diferentes etapas de una carrera investigadora INICIAL.</p> <p>Identificar las competencias clave para cada etapa profesional y diseñar itinerarios formativos personalizados.</p>	<p>11. Sistemas de evaluación/valoración</p>	<p>Q42025- Q42028</p>	<p>Comisión de carrera profesional</p> <p>Comisión de formación del IISGM</p> <p>Comisión de formación de la Unidad Técnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebrar al menos una reunión anual con los investigadores titulares para evaluar sus carreras profesionales.</li> <li>• Ofrecer cinco programas de formación por etapa profesional (etapa inicial).</li> <li>• Identificar las competencias clave y planificar una formación específica para el 100 % del personal de la fundación.</li> <li>• Evaluar al personal con más de cinco años de experiencia para el reconocimiento de nivel 1 al 100 % para 2026.</li> </ul>



<p><b>Acción 19. PLAN DE FORMACIÓN PARA LA OFICINA TÉCNICA, SIN EXCLUIR AL PERSONAL CONTRATADO POR LA FUNDACIÓN</b></p> <p>Realizar una evaluación participativa con el personal técnico para identificar las necesidades específicas de formación en cada unidad.</p> <p>Establecer un itinerario formativo con módulos adaptados a cada perfil técnico (tanto generalista como especializado).</p> <p>Promover habilidades clave como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación eficaz y atención al personal investigador</li> <li>• Gestión del cambio organizativo</li> <li>• Trabajo en equipo y resolución de conflictos</li> <li>• Liderazgo técnico y gestión del tiempo</li> </ul>	<p>38. Desarrollo profesional continuo</p> <p>39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo</p>	<p>Q42025- Q42028</p> <p>Comisión de Formación del IISGM</p> <p>Comisión de Formación de la Unidad Técnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % de las unidades técnicas que han completado un análisis de necesidades de formación</li> <li>• 5 módulos de formación diseñados e implementados (generales y especializados)</li> <li>• 80 % del personal técnico inscrito en al menos un módulo de formación al año</li> <li>• 2 talleres o cursos centrados en habilidades clave (comunicación, gestión del tiempo, resolución de conflictos, etc.) al año</li> </ul>
<p><b>ACCIÓN 20. AUMENTAR LA COMUNICACIÓN ENTRE DEPARTAMENTOS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA</b></p> <p>Espacios informales de networking científico (desayunos de investigación, cafés científicos, etc.).</p> <p>Conferencias y seminarios anuales en los que los grupos presentan líneas de investigación, proyectos en curso y resultados.</p>	<p>7. Buenas prácticas en la investigación</p> <p>23. Entorno de investigación</p> <p>24. Condiciones de trabajo</p>	<p>Q42025- Q42028</p> <p>Comité de coordinación de unidades técnicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del 20 % en las publicaciones conjuntas o solicitudes de subvenciones en las que participen varios departamentos.</li> <li>• Organización de dos eventos informales de networking al año (por ejemplo, desayunos de</li> </ul>

<p>Organizar reuniones periódicas interdepartamentales de la Unidad Técnica.</p> <p>Celebrar reuniones entre la dirección del Instituto y la dirección de la Fundación con los grupos de investigación.</p>			<p>investigación, cafés científicos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de al menos diez reuniones interdepartamentales anuales de la Unidad Técnica.</li> <li>• La dirección del Instituto y de la Fundación se reunirá con el 100 % de los grupos de investigación.</li> </ul>
<p><b>Acción 21. OFRECER FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN A LOS MÉDICOS RESIDENTES DEL HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación en metodología de la investigación. Curso obligatorio de metodología para residentes.</li> <li>2. Formación en ética y buenas prácticas científicas.</li> <li>3. Talleres de comunicación científica y clínica.</li> <li>4. Formación en habilidades transversales.</li> <li>5. Introducción a la innovación y la transferencia del conocimiento.</li> <li>6. Formación en herramientas digitales y tecnología aplicada a la medicina.</li> <li>7. Promoción de la investigación durante la residencia.</li> <li>8. Formación en salud pública y determinantes sociales.</li> </ol>	<p>38. Desarrollo profesional continuo Q42025-Q42028</p> <p>39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo</p>	<p>Comisión de Formación del IISGM</p> <p>Comisión Docente del Hospital</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100 % de los residentes completan el curso obligatorio de metodología de la investigación.</li> <li>• El 40 % de los residentes presentan resultados en reuniones o conferencias científicas.</li> <li>• El 100 % de los residentes completan la formación en ética e integridad.</li> <li>• Se celebra un taller anual sobre comunicación científica/clínica.</li> <li>• El 60 % de los residentes reciben formación en</li> </ul>

<p>9. Formación en sostenibilidad y salud ambiental.</p>				<p>habilidades interdisciplinarias (liderazgo, trabajo en equipo, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 25 % de los residentes participan en procesos de innovación.</li> </ul>
<p><b>Acción 22. REALIZAR UNA NUEVA ENCUESTA DE ANÁLISIS DE BRECHAS DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS DE EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN</b></p> <p>En consonancia con las acciones A23 y A28, se llevará a cabo una nueva encuesta entre la comunidad investigadora para evaluar la percepción de los investigadores sobre el estado actual de la aplicación de los 20 criterios del Premio a la Excelencia en Recursos Humanos en Investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una nueva encuesta en la que se describan las medidas adoptadas hasta la fecha para aplicar los 20 criterios de excelencia en recursos humanos en investigación.</li> <li>• Analizar los resultados de la encuesta para comprobar el grado de conocimiento sobre el premio y la propuesta de nuevas acciones que se incluirán en el presente plan de acción.</li> </ul>	<p>TODOS</p>	<p>Q42025- Q42028</p>	<p>Comité directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El número de respuestas a la encuesta supera el 40 % del total de la comunidad investigadora.</li> <li>• Identificar los criterios cuya percepción de implementación es menor.</li> <li>• Diseñar acciones para la implementación de estos criterios.</li> <li>• Llevar a cabo la comunicación.</li> </ul>