

TEMPLATE 1 – GAP ANALYSIS - PROCESS

Case number: 2018ES358512

Name Organisation under review: **The Foundation for the Promotion of Health and Biomedical Research of Valencia Region (FISABIO)**

Organisation's contact details: **Patricia Fernández (Asistente de Dirección). Avda. de Catalunya, 21 / 46020 Valencia, España**

SUBMISSION DATE: **9TH JANUARY 2019**

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: **11TH JANUARY 2018**

PROCESS

The HRS4R process must engage all management departments directly or indirectly responsible for researchers' HR-issues. ¹ These will typically include the Vice-Rector for Research, the Head of Personnel, and other administrative staff members. In addition, the HRS4R strategy must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4², as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for implementing the process.

Please provide the name, the position and the management line/ department of the persons who are directly or indirectly engaged in the HRS4R process in your organisation:

Nombre	Posición	Departamento
Patricia Fernández	Asistente de Dirección	Dirección
Ana Benavent	Responsable de Calidad	Calidad
Esther Almenar	Responsable de RR.HH y Formación	Jurídico – RR.HH - Formación
Kevin Cifuentes	Formación	Jurídico – RR.HH - Formación
Juana Ferrús	Gestión de Proyectos	Proyectos Competitivos
Paco Giner	Documentalista	Área de Comunicación y Documentación

Gabriel Sanfèlix	Investigador – R4	Director científico-FISABIO
Víctor Víctor	Investigador – R3	FISABIO- Dep. Valencia Dr. Peset
Sabrina Llop	Investigador – R2	FISABIO
Gabriela Debesa	Investigador – R1	FISABIO

Your organisation must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4³, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process.

The term 'Human Resources' is used **in the largest possible sense**, to include all researchers (Frascati definition: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002) disregarding the profile, career ,level', type of contract etc. etc.

For a description of R1-R4, see

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Provide information on how the above groups were involved in the GAP-analysis:

*Stakeholder group	*Consultation format	Outcomes
Comité Asesor y Grupo de Trabajo.	Reunión presencial.	<p>Se trasladaron cada uno de los 40 principios del C&C a la realidad de FISABIO, incluyendo las recomendaciones para la puesta en marcha de una política OTM-R.</p> <p>Se celebraron reuniones entre los componentes del grupo de trabajo. El Grupo de Trabajo HRS4R llevó a cabo un análisis de los gaps en el cumplimiento del C&C y OTM-R.</p> <p>En estas reuniones se han tratado diferentes aspectos relacionados tanto con ámbitos de gestión como de investigación, evaluando todos los aspectos de la entidad que tienen relación directa e indirecta con los objetivos de la estrategia HRS4R. Se discutieron los 40 criterios del C&C y valorando el cumplimiento general de la institución en cada uno de ellos.</p>
Comité Asesor y Grupo de Trabajo.	Reunión telemática y correo electrónico.	<p>Tras el primer análisis se han mantenido una serie de reuniones vía teleconferencias y correspondencia vía e-mail entre los integrantes del grupo de trabajo.</p> <p>En estas reuniones se han tratado diferentes aspectos relacionados tanto con ámbitos de gestión como de investigación, evaluando todos los</p>

		<p>aspectos de la entidad que tienen relación directa e indirecta con los objetivos de la estrategia HRS4R. Se discutieron los 40 criterios del C&C y valorando el cumplimiento general de la institución en cada uno de ellos.</p>
<p>Personal de FISABIO.</p>	<p>Encuesta online.</p>	<p>Con el fin de ampliar la participación a todo el personal de FISABIO reduciendo posibles sesgos, se elaboró y distribuyó a todo el personal una encuesta online.</p> <p>Se elaboró y distribuyó a 297 personas pertenecientes a FISABIO una encuesta online.</p> <p>La encuesta no solo recogía datos sobre los 40 principios del C&C, si no que se incluyeron los apartados de: género, edad, nacionalidad, categoría profesional, tipo de contrato, centros pertenecientes a FISABIO, áreas de investigación, tiempo en la posición actual y estancias internacionales. Estos datos permitieron analizar las necesidades de los diferentes perfiles profesionales que integran FISABIO.</p> <p>La encuesta online se ha dividido en dos apartados, en primer lugar, se han tenido en cuenta las opiniones del personal y la percepción que tienen de la entidad en relación con los 40 principios del C&C y la política OTM-R, posteriormente, se han propuesto una serie de acciones tentativas al personal de FISABIO para que puedan ser priorizadas y cumplir con los gaps detectados. Con ello se pretende involucrar al personal de FISABIO, no solo de manera consultiva, sino de una manera activa en las propuestas de acciones de mejora.</p> <p>Adicionalmente se incluyeron propuestas de mejora identificadas por el grupo de trabajado para que fueran conocidas por el personal investigador, de difusión pública y se pudieran aportar comentarios adicionales sobre las mismas para mejorar las propuestas en el caso que fuera necesario, además, se incluía en la encuesta apartados específicos para añadir nuevas mejoras que propusiera directamente el personal investigador.</p> <p>A continuación se indican algunas de las principales aportaciones del personal investigador en la encuesta realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En necesario mejorar el estado de los convenios laborales de FISABIO, evaluando la posibilidad de unificarlos. - Es necesario disponer de un procedimiento de evaluación de investigadores/as y grupos, e implantar un sistema de evaluación y desempeño adecuado.

- Se propone mejorar la transparencia de los procesos de selección.
- Es necesario trabajar con las administraciones públicas para implantar en la medida de lo posible de elementos de carrera profesional.
- Se ha identificado la necesidad de mejorar la difusión de la normativa de propiedad intelectual/industrial.

Resultados de la encuesta fueron los siguientes:

ENVÍOS	RESP.	% (part.)
297	57	19,19%

GÉNERO		
HOMBRE	MUJER	NS/NC
21	36	0
37%	63%	0%

EDAD					
18-24	25-35	35-45	45-55	55-65	NS/NC
0	26	17	11	3	0
0%	46%	30%	19%	5%	0%

CATEGORÍA PROFESIONAL										
Líder de Grupo (R4)	Inv. senior (R3)	Inv. postdoctoral (R2)	Inv. predoctoral (R1)	Investigador asociado	Enfermería	Téc. de Laboratorio	Adm.	Gestión (Directivo, Resp. de Unidad, Técnicos)	Otros*	**NS/NC
11	3	12	13	4	4	0	0	6	4	0
19%	5%	21%	23%	7%	7%	0%	0%	11%	7%	0%

La representación de género ha sido adecuada y ha participado con porcentajes similares todo el personal investigador, siendo el personal investigador R1 el más participativo (23%) en las aportaciones como se muestran en los resultados de la encuesta.

<p>Personal investigador de FISABIO</p>	<p>Revisión del Plan de acción.</p>	<p>Adicionalmente, se ha constituido un grupo que incluye personal investigador, que ha validado y propuesto acciones de mejora del plan de acción de FISABIO.</p> <p>El grupo de personal investigador, tiene un correcta representación de género (50%) y está compuesto por:</p> <p>Investigadora R1: Gabriela Debesa</p> <p>Investigadora R2: Sabrina Llop</p> <p>Investigador R3: Victor Víctor</p> <p>Investigador R4: Gabriel Sanfélix</p> <p>El personal investigador que participó en la revisión del plan de acción de FISABIO, se indican a continuación las principales aportaciones del grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el Manual de buenas prácticas científicas, se deberán tener en cuenta valores éticos y principios en investigación, teniendo en cuenta el enfoque de la Investigación e Innovación Responsable (RRI) abordada en el programa Horizon 2020 de la Unión Europea. Además se propone realizar una versión en inglés del documento para una mejor comprensión del personal investigador internacional. • Se propone incorporar en el manual de acogida, información relativa al entorno de FISABIO para la mejor adaptación del personal investigador internacional, incluyendo entre otros, información relativa al equipamiento al que pueden acceder los investigadores. • Se propone fomentar más el servicio que realiza FISABIO de apoyo a investigadores/as extranjeros/as para facilitar los trámites legales y administrativos necesarios. • Se han identificado debilidades a nivel del plan de formación, principalmente en cuanto a la difusión del plan. • Se propone la Actualización/normalización/homologación de los puestos de acuerdo a la clasificación propuesta (R1, R2, R3, R4) y las tablas salariales asociadas. <p>Además de realizar una revisión del plan de acción por parte del grupo de investigadores/as descrito, en el que se encuentran representados todos los niveles (R1, R2, R3, R4), se ha incorporado el Dr. Gabriel Sanfélix al comité asesor y al grupo de trabajo de seguimiento de la estrategia de RR.HH, que actuará como representante del personal investigador.</p>
---	-------------------------------------	---

Please describe how was appointed the Committee overseeing the process:

La Estrategia HRS4R de FISABIO ha sido promovida desde la Dirección de la organización. El Comité asesor propuesto desde la dirección de la organización actuará también como grupo de trabajo, liderados por Patricia Fernández como Asistente de Dirección, está compuesto por los representantes de las áreas que se responsabilizarán de la puesta en marcha de la Estrategia de Recursos Humanos de FISABIO. (Dirección – Patricia Fernández; Calidad – Ana Benavent; Jurídico – RR.HH – Formación – Ester Almenar; Jurídico – RR.HH – Formación – Kevin Cifuentes; Proyectos – Juana Ferrús; Documentalista – Paco Giner y Gabriel Sanfélix – Investigador (R4), como representante del personal investigador).

Please describe how was appointed the Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process:

La Estrategia FISABIO HRS4R ha sido coordinada por el Grupo de trabajo HRS4R, liderado por la Dirección de FISABIO. Los responsables seleccionados en el grupo de trabajo representan todas las áreas implicadas en la puesta en marcha de la Estrategia de Recursos Humanos y ocupan cargos de responsabilidad con capacidad de llevar a cabo las actividades propuestas, además de incorporar un representante de los investigadores a este grupo de trabajo. (Asistente de Dirección – Patricia Fernández; Responsable de Calidad – Ana Benavent; Responsable de RR.HH y formación – Ester Almenar; Formación– Kevin Cifuentes; Gestión de Proyectos – Juana Ferrús; Documentalista – Paco Giner y Gabriel Sanfélix – Investigador (R4)).