

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

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

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	237
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	12
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	42
Of whom are women	170
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	14
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	48
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	175
Total number of students (if relevant)	31
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	81 (men) 201 (women) 282 (total staff)
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	14,752,888.7
Annual organisational direct government funding (designated for research)	1,196,737
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	7,873,707.7
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	5,682,444
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	

La **Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunitat Valenciana (FISABIO)** es una entidad sin ánimo de lucro de carácter científico y asistencial, cuyo fin primordial es el fomento, impulso y desarrollo de la investigación científico-técnica, sanitaria y biomédica en la Comunitat Valenciana.

FISABIO integra y gestiona la actividad científica de 17 departamentos de salud (D.S), FISABIO-Salud Pública y FISABIO-Oftalmología Médica. Ofrece servicio a más de 1.500 profesionales de la red sanitaria valenciana, además de coordinar la Red Valenciana de Biobancos.



Principalmente, FISABIO gestiona estudios clínicos, proyectos de investigación, patentes y modelos de utilidad, en las áreas de enfermedades cardiovasculares, cáncer, vacunas, genómica, enfermedades infecciosas, enfermedades raras, oftalmología, etc.

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	<p>Fortalezas. La Fundación cuenta con 1 CEIM (ISABIAL) además de los dispuestos en los Departamentos de Salud (Hospital Arnau de Vilanova de Valencia, Hospital General de Castellón, Hospital General de Elda, Hospital General Universitario de Elche, Hospital Universitario Dr. Peset) y Comisiones de Investigación en los Departamentos de Salud que garantizan el cumplimiento de los principios y buenas prácticas científicas. Cuenta con un plan de igualdad y un Plan de Actuación anual en el que se incluye, además de los aspectos económicos, los objetivos anuales y las líneas de actuación específicas para cumplir tales objetivos, que es difundido a través su página web.</p> <p>Debilidades. FISABIO no dispone de un procedimiento para la definición de todos los grupos y líneas de investigación ni una estrategia definida para la priorización de la investigación. El personal investigador considera prioritario el desarrollo y puesta en marcha de un plan estratégico y un plan científico cooperativo.</p> <p>En necesario mejorar el estado de los convenios laborales de FISABIO, evaluando la posibilidad de unificarlos.</p>

	<p>FISABIO no dispone de un procedimiento de evaluación de investigadores/as y grupos, la implantación de un sistema de evaluación y desempeño adecuado es una de las prioridades identificadas.</p>
<p>Recruitment and selection</p>	<p>Fortalezas. FISABIO dispone de un procedimiento normalizado de trabajo que sigue unos criterios de publicidad y concurrencia. Como entidad pública dispone de un procedimiento abierto para la selección y contratación de personal investigador, gestor y colaborador en áreas de investigación.</p> <p>FISABIO apoya activamente a los/as investigadores/as internacionales que lo soliciten en tareas administrativas relativas a equivalencias de titulaciones y laborales. Desde FISABIO se realizan tareas de apoyo a investigadores/as extranjeros/as para facilitar los trámites legales y administrativos necesarios, dispone de convenios de colaboración con diferentes universidades extranjeras que favorecen la movilidad de estudiantes.</p> <p>Debilidades. FISABIO dispone de un procedimiento para la selección y contratación de personal, sin embargo, tras un análisis en detalle de la política OTM-R conforme a la estrategia HRS4R, se han identificado las siguientes debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es necesario desarrollar más la política OTM-R de FISABIO, mediante la utilización multilingüe en las ofertas de empleo publicadas y formación específica al personal encargado desarrollar esta política dentro de la organización. - Actualmente no se dispone de un sistema de gestión de la calidad que permita una correcta monitorización y evaluación de los resultados de la política OTM-R en FISABIO. - Es necesario adecuar los contenidos de las oferta de empleo para una correcta selección de candidatos, estableciendo medidas como una mayor difusión de los anuncios en medios internacionales, disponer de una correcta regulación de los comités de selección y adaptar los elementos previstos a los requisitos europeos. - No se realiza una comunicación sobre la denegación de solicitudes en las convocatorias de empleo en todos los casos.
<p>Working conditions</p>	<p>Fortalezas. Desde FISABIO se reconoce la categoría de investigador/a a todos los perfiles científicos independientemente de su trayectoria y categorización utilizada internamente.</p> <p>FISABIO ha participado activamente en la creación, junto con el resto de fundaciones adscritas a la Conselleria de Sanitat, de la Oficina de</p>

	<p>Promoción y Gestión de Proyectos Europeos en Salud de la Comunidad Valenciana (OPESVAL), para la internacionalización de actividades de I+D+i y aumentar la visibilidad de los instituciones y grupo de investigación de la Comunidad Valenciana en materia de I+D biomédica.</p> <p>Además, dispone de medidas que promueven y facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en los convenios colectivos aplicables.</p> <p>FISABIO cuenta con un área de innovación que dispone de procedimiento para ayudar a los/las investigadores/as en sus proyectos innovadores que necesiten apoyo sobre propiedad intelectual e industrial.</p> <p>Debilidades. Es necesario establecer una mayor difusión de las estructuras de apoyo a la investigación y los procedimientos asociados a la utilización de las mismas.</p> <p>FISABIO no dispone en la actualidad de procedimientos de estabilización de investigadores/as, ni dispone de elementos de carrera profesional que permitan planificar el desarrollo de una carrera en la institución.</p> <p>No se dispone de procedimientos específicos de búsqueda de empleo y orientación profesional a nivel interno o en otras instituciones de investigación.</p>
Training and development	<p>Fortalezas. FISABIO dispone de un plan de formación con actividades como seminarios y cursos relacionados con investigación e innovación sanitaria.</p> <p>Debilidades. FISABIO no dispone de un sistema formal de tutorización y evolución de resultados de los/las investigadores/as. Es necesario establecer una jerarquía científica para tareas de tutorización y mentorización.</p> <p>Es necesario mejorar las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas.</p>

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: <http://fisabio.san.gva.es/en/investigacion>

3	1;3;4	Prioridad 3 (1;3;4)	Plan estratégico y Plan científico cooperativo. Puesta en marcha de un Plan estratégico y científico cooperativo que incorpore una priorización de líneas de investigación de FISABIO que sirva de orientación para el desarrollo de la I+D+i. Aunque la prioridad estimada en base al nivel de cumplimiento del principio no es alta, se calendariza la realización del plan estratégico en el año 1 por la conveniencia de ordenar en el mismo todas las acciones de la entidad.	PATRICIA FERNANDEZ								<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobación del plan estratégico de FISABIO. 2. Revisión anual del grado de cumplimiento del plan estratégico. 3. Plan Científico Cooperativo aprobado. 4. Revisión anual del Plan Científico Cooperativo realizada. 5. Estrategia de actuación de FISABIO difundida y conocida por los/as investigadores/as anualmente
4	3;5;31	Prioridad 2 (5) Prioridad 3 (3;31)	Difusión de la normativa de propiedad intelectual/industrial y procedimientos del área de innovación. Mejorar la difusión y la normativa de propiedad intelectual y procedimientos de Área de innovación para favorecer la detección de ideas innovadoras, su transferencia y la generación de empresas de base tecnológica.	MARIA PRADA								<ol style="list-style-type: none"> 1. Normativa de propiedad intelectual/industrial aprobada. 2. Revisiones anuales de la normativa de propiedad intelectual/industrial realizadas.
5	5;7;10;23;24;34;35;40	Prioridad 1 (34) Prioridad 2 (5;40) Prioridad 3 (7;10;23;24;35)	Manual de acogida del investigador. Incorporar a la guía que ya se está elaborando los siguientes puntos: Normativa sobre la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD); tareas de apoyo legal y administrativo que realiza FISABIO; Incluir un dossier de estructuras de apoyo a la investigación y normativa de utilización; normativa sobre su utilización. Incluir el manual de buenas prácticas científicas. Incluir la normativa de propiedad intelectual/industrial. Incluir un buzón de sugerencias para implantar, entre otras, medidas de adaptación de barreras arquitectónicas. Implantar la figura del defensor del investigador en FISABIO. Incorporar acciones de participación. Creación de la figura del	KEVIN CIFUENTES								<ol style="list-style-type: none"> 1. Manual de acogida del investigador aprobado. 2. Manual del investigador difundido. 3. Difusión al 100% de nuevos investigadores/as del manual de acogida.

			guía del nuevo personal investigador para facilitar la adaptación a las instalaciones. Incorporar en el Manual de acogida las tareas de apoyo legal y administrativo a los investigadores/as que lo soliciten. Incorporar acciones de participación en la toma de decisiones. Incorporar información relativa al entorno de FISABIO para la mejor adaptación del personal investigador internacional. Incorporar información relativa al equipamiento al que pueden acceder los investigadores.							
6	5;7;33;38;39	Prioridad 2 (5;33;39) Prioridad 3 (7;38)	Implantación y difusión del Plan de formación. Añadir al plan de formación los siguientes cambios: Incorporar un sistema de evaluación y actualización anual del plan de formación en base a las necesidades detectadas. Incluir formación específica en materia de Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LODP).	PATRICIA FERNANDEZ / KEVIN CIFUENTES						1. Plan de formación aprobado. 2. Plan de formación difundido. 3. Revisión anual realizada.
7	5;33;36;39	Prioridad 1 (36) Prioridad 2 (5;33;39)	Implantación del cuadro de mando. La implementación de un cuadro de mando con diferentes indicadores permitirá realizar un seguimiento y mejora sobre las actividades de FISABIO. Incluir sistema de valoración y cuantificación de la formación recibida y la docencia impartida	ANA BENAVENT						1. Cuadro de mando aprobado. 2. Revisión anual de los indicadores del cuadro de mando realizadas.
8	5;22;26;30	9 Prioridad 1 (26) Prioridad 2 (5;30) Prioridad 3 (22)	Plan de carrera. Implantación de elementos de carrera profesional. Trabajar con las Administraciones Públicas para implantar en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las limitaciones legales actuales, elementos de carrera profesional para lograr una mayor estabilidad. Desarrollo acciones proactivas de colocación interna y externa dentro de la legislación laboral y presupuestaria vigente. Revisión de los convenios laborales actuales y unificación siempre que sea posible. Desarrollo de un programa de retorno de	PATRICIA FERNANDEZ						1. Reuniones celebradas con las administraciones públicas. 2. Revisión de los convenios laborales realizada. 3. tablas salariales establecidas.

			<p>aceptaciones/denegaciones de solicitudes de empleo. Valoración de aspectos cualitativos de los/las investigadores/as: Se valorará positivamente estancias en sector privado, cambios de líneas de investigación, combinación de periodos de investigación con asistenciales, etc. Se valorará especialmente los aspectos de movilidad. Incluir criterios de reconocimiento de experiencia y titulaciones extranjeras no oficiales en España. Incluir criterios de no discriminación por la antigüedad de la obtención de las titulaciones y de la valoración de la experiencia real por encima de titulaciones concretas. Elaboración de un procedimiento específico de selección y contratación de investigadores/as postdoctorales. Trabajar de manera conjunta con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano en la implantación de elementos de carrera profesional, promoviendo la estabilización de investigadores/as postdoctorales. Creación de una comisión para implantar elementos de carrera investigadora. Se desarrollará un sistema de control de calidad para OTM-R, mediante auditorías anuales del procedimiento de selección y contratación, evaluación de la implantación del C&C y política OTM-R. Cuando se desarrolle, se publicará la política OTM-R en español e inglés.</p>			<p>del procedimiento normalizado de contratación.</p>
--	--	--	--	--	--	---

13	12;28;36;37;40	<p>Prioridad 1 (28;36;37)</p> <p>Prioridad 2 (40)</p> <p>Prioridad 3 (12)</p>	<p>Plan de tutela. Desarrollo e implantación de un plan de tutela integral a grupos emergentes y jóvenes investigadores/as. Incluir el registro y valorización de las actividades de tutorización.</p>	<p>JUANA FERRUS / KEVIN CIFUENTES</p>					<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de tutela aprobado. 2. Acciones vinculadas al Plan de tutela realizadas. 3. Porcentaje de satisfacción del plan de tutela implantado. 4. Número de acciones de tutorización y convocatorias intramurales realizadas anualmente: ≥ 10.
----	----------------	--	---	---------------------------------------	--	--	--	--	--

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.

FISABIO dispone de un procedimiento normalizado de trabajo de contratación que sigue criterios de publicidad y concurrencia que permite una contratación de investigadores/as, abierta, transparente y basada en méritos. El reglamento interno de contratación de personal contempla una fórmula de selección de candidatos mediante comisiones de evaluación designadas en cada convocatoria. Además de marcar el contenido de los anuncios de las convocatorias de empleo, se realiza una publicación del personal seleccionado y se incluye un plazo de alegaciones tras la resolución de candidaturas. La designación de la comisión de selección se encuentra a cargo del IP, basada en un PNT de designación interno.

Además de la descripción de los procedimientos actuales de los que dispone FISABIO, en su compromiso con la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores/as, tras analizar las debilidades identificadas, se mejorará el procedimiento de selección a los requerimientos establecidos por el C&C y la política OTM-R mediante las siguientes acciones:

- **Establecer un Plan de carrera**, mediante la implantación de elementos de carrera investigadora, siempre en la medida de sus posibilidades, dentro de la legislación laboral y presupuestaria vigente, con condiciones de trabajo atractivas a los/as investigadores/as. Trabajar en la revisión de los convenios laborales actuales, desarrollo de un programa de retorno de investigadores/as y estableciendo tablas salariales.

- **Procedimiento normalizado de trabajo de contratación**, incorporación de posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas publicadas. Publicación de ofertas en inglés y portal EURAXESS. Incluir directrices en cuanto a la composición de los/as miembros de la Comisión de evaluación y valoración de méritos. Incluir directrices relativas a la comunicación de aceptaciones/denegaciones de solicitudes de empleo. Valoración de aspectos cualitativos de los/las investigadores/as, se valorará especialmente los aspectos de movilidad, criterios de reconocimiento de experiencia y titulaciones extranjeras, criterios de no discriminación por la antigüedad de la obtención de las titulaciones y de la valoración de la experiencia real por encima de titulaciones concretas, elaboración de un procedimiento específico de selección y contratación de investigadores/as postdoctorales. Trabajar de manera conjunta con el resto de Institutos de Investigación Sanitaria Valencianos y con el Gobierno Valenciano en la implantación de elementos de carrera profesional, promoviendo la estabilización de investigadores/as postdoctorales. Creación de una comisión para implantar elementos de carrera investigadora. Se desarrollará un sistema de control de calidad para OTM-R, mediante auditorías anuales del procedimiento de selección y contratación, evaluación de la implantación del C&C y política OTM-R. Cuando se desarrolle, se publicará la política OTM-R en español e inglés.

1. OTM-R (9) Acción 8: Plan de Carrera.
2. OTM-R (1;2;3;5;6;7;9;10;12;13;16;17;18;19;21;23) Acción 12: Procedimiento normalizado de contratación.

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

La Estrategia de HRS4R en FISABIO ha sido liderada por la Dirección de la organización, se ha establecido un grupo de trabajo para su implantación y posterior seguimiento. Participan las áreas de Dirección a través de Dña. Patricia Fernández como asistente de dirección, Calidad a través de Ana Benavent como responsable de calidad, Jurídico-RR.HH-Formación a través de Esther Almenar como responsable del área, Formación a través de Kevin Cifuentes, Gestión de proyectos a través de Juana Ferrús, Paco Giner como Documentalista y por último, Gabriel Sanfélix como representante del personal investigador de FISABIO.

Los resultados obtenidos en la implantación de la Estrategia se presentarán dos veces al año a la Dirección de la organización y serán validados por el Comité Científico Interno.

La monitorización se realizará tras la implantación de auditorías que permitirán evaluar la implantación de la estrategia. Este procedimiento de auditoría interna se llevará a cabo en la acción identificada como Procedimiento normalizado de contratación. Serán los responsables del grupo de trabajo constituido los encargados de evaluar el grado de implantación de la Estrategia según los principios relacionados con sus áreas de responsabilidad.

El grupo de trabajo se reunirá de manera ordinaria al menos dos veces al año en los meses de mayo y octubre para el seguimiento de la implantación, y de manera extraordinaria todas aquellas así se requieran.

Se encargarán de medir los indicadores previamente definidos y evaluar el grado de implantación según el calendario establecido en el plan de acción.

El responsable del área de calidad, centralizará las sugerencias y no conformidades de los responsables de las diferentes áreas que componen el grupo de trabajo, de todas aquellas desviaciones detectadas, proponiendo acciones de mejora específicas.

Se plantea que anualmente, se recoja la opinión del personal investigador de FISABIO mediante una encuesta, en la que se recoja el grado de implantación y satisfacción dentro de FISABIO en lo relativo a la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores, la persona encargada de llevar a cabo la encuesta para conocer el nivel de implementación y satisfacción, así como gestionar y llevar a cabo las propuestas de mejora que se extraigan de la misma será la responsable del área de calidad (Dña. Ana Benavent), que además se integra dentro del grupo de trabajo y seguimiento. También, se plantea la realización de acciones de difusión de la Estrategia HRS4R de FISABIO, en reuniones iniciales de acogida, jornadas de presentación de la organización, etc..., permitiendo difundir correctamente el alineamiento de la institución con los principios del C&C y la política OTM-R.

Posteriormente, a los dos años desde el inicio del Plan de Acción, el grupo de trabajo descrito anteriormente, asignado para la correcta implantación de la estrategia, realizará una revisión del estado de implantación de la estrategia. Se volverá a realizar un proceso participativo entre todo el personal de FISABIO que permita una visión global del alcance conseguido. Este informe se

presentará a la Direcció de FISABIO y al Comité Científico Interno.

Por último, desde la dirección y en colaboración con los integrantes del grupos de trabajo seleccionados para la implantación de la estrategia, se seleccionarán a los representantes que serán responsables de coordinar las tareas necesarias para la correcta realización de la revisión externa de la estrategia, recopilando la información generada durante todo el proceso y facilitando los requerimientos necesarios 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
<p>How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?</p>	<p>La monitorización de las acciones propuestas en el plan de acción se realizará tras la implantación de un proceso de auditorías anuales que permitirán evaluar el desarrollo de la estrategia. Este procedimiento de auditoría interna se comenzará a llevar a cabo en el momento en que comience la acción identificada como Procedimiento normalizado de contratación (ID-12). Las auditorías se realizarán a través de los responsables de cada una de las áreas que componen el grupo de trabajo, se evaluará el grado de implantación de la Estrategia según los principios relacionados con sus áreas de responsabilidad. Las auditorías internas se realizarán al menos dos veces al año.</p> <p>El grupo de trabajo se reunirá de manera ordinaria al menos dos veces al año en los meses de mayo y octubre para el seguimiento de la implantación, y de manera extraordinaria todas aquellas así se requieran.</p> <p>En las auditorías internas planteadas, el grupo de trabajo se encargará de medir los indicadores previamente definidos en cada una de las acciones del plan de acción y evaluar el grado de implantación según el calendario establecido en el plan de acción.</p>
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>La organización se ha marcado como objetivo la participación de todo el personal de FISABIO en el desarrollo de la Estrategia de Recursos Humanos. Para ello, se plantea recoger la opinión del personal investigador de FISABIO mediante una encuesta anual, en la que se identifique el grado de implantación y satisfacción dentro de FISABIO en lo relativo a la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores. Además de la utilización de encuestas, se plantea otras acciones de difusión como por ejemplo, reuniones iniciales de acogida, jornadas de presentación de la organización, etc. Todas estas acciones permitirán difundir y mostrar el compromiso de FISABIO con los principios del C&C y el desarrollo de una política OTM-R. Adicionalmente, Gabriel Sanfèlix como representante del personal investigador centralizará las aportaciones realizadas por el personal investigador.</p>

<p>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.</p>	<p>Las acciones y procedimientos que se desarrollen según lo establecido en el calendario de actividades serán presentadas a la Dirección de FISABIO y al Comité Científico Interno.</p> <p>Los nuevos procedimientos que surjan de las acciones planteadas en el plan de acción, se integrarán en la estructura de FISABIO. La Estrategia de Recursos Humanos servirá como marco de las diferentes políticas desarrolladas en la organización, especialmente en la política de Recursos Humanos.</p> <p>La estrategia de Recursos Humanos HRS4R se encuentra integrada en la estrategia de FISABIO, destaca el plan de Igualdad de oportunidades 2017-2020, que establece una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respetando la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.</p> <p>El plan de actuación 2019 recoge en su objetivo número 2, concretamente en su punto número 2.7 donde se hace referencia específica al HRS4R y las acciones recogidas en el plan de acción.</p> <p>Adicionalmente, se contempla la realización de la (Acción 3) Plan estratégico y Plan científico cooperativo, para completar la integración de la HRS4R de FISABIO en la estrategia de la Fundación.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>El grupo de trabajo establecido desde la Dirección de la organización, está compuesto por los principales responsables de cada una de las áreas implicadas en el desarrollo de la estrategia de Recursos Humanos de FISABIO, y por un representante del personal investigador, por lo que disponen de capacidad suficiente para ejecutar la planificación de actividades propuestas.</p> <p>Se ha establecido una priorización y un calendario detallado en el plan de acción que permitirá realizar un seguimiento del grado de implementación de todas las actividades por parte del grupo de trabajo.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>El plan de acción desarrollado muestra una serie de indicadores y un calendario detallado con todas las acciones propuestas. El Grupo de trabajo realizará las reuniones que sean necesarias para cumplir con los objetivos marcados en el calendario propuesto. Las auditorías que realizará el grupo de trabajo en los meses</p>

	<p>de mayo y octubre permitirán realizar una evaluación de los indicadores y mostrar la variación de los mismos durante todo el proceso.</p> <p>La persona responsable del Área de Calidad, centralizará las sugerencias y no conformidades de los/las responsables de las diferentes áreas que componen el grupo de trabajo, se encargará de identificar desviaciones en la planificación y propondrá acciones de mejora específicas.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>Además del seguimiento realizado en las auditorías internas, a los dos años desde el inicio del plan de Acción, el grupo de trabajo asignado realizará una revisión del estado de implantación de la Estrategia.</p> <p>Los responsables para cada una de las acciones del plan de acción, se encargarán de realizar la medición de los indicadores establecidos.</p> <p>Cada dos meses, en mayo y octubre, se realizará una medición del estado de situación de los indicadores de seguimiento.</p> <p>Se realizará un proceso participativo entre todo el personal de FISABIO, mediante una encuesta, que permita disponer de una visión global del alcance conseguido.</p> <p>Con las conclusiones del proceso participativo y los resultados de la medición de los indicadores de las actividades propuestas, se dispondrá de un informe sobre el grado de desarrollo de la Estrategia de Recursos Humanos. Este informe se presentará a la Dirección de FISABIO y al Comité Científico Interno.</p>

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

Tras el análisis realizado de manera interna en la organización mediante reuniones del grupo de trabajo creado ad hoc para el proyecto de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de FISABIO y una encuesta realizada a los/as investigadores/as y el personal de la organización, en relación a cada uno de los bloques temáticos del C&C, se han identificado una serie de fortalezas y debilidades que se indican más arriba.

FISABIO tiene como **misión** ser un referente de I+D+i dentro del Sistema sanitario de la Generalitat Valenciana, generando sinergias con su entorno que permitan afrontar proyectos de valor añadido cuyos resultados reviertan en el paciente y la sociedad.

Entre los **objetivos** estratégicos de FISABIO para 2019 destacan:

- Dinamizar y fomentar la participación en programas competitivos de I+D+i en los ámbitos de la Investigación Biomédica y Salud Pública.
- Fortalecer la estructura investigadora en centros adscritos a la Fundación.
- Promover la innovación y transferencia de los resultados de la I+D+i.
- Potenciar estructuras de excelencia en I+D+i: acreditación del Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL) como Instituto de Investigación Sanitaria (IIS).
- Certificar y consolidar el Sistema integrado de gestión de calidad.
- Consolidar a la fundación como centro de referencia para la realización de estudios clínicos en los Departamentos de Salud adscritos a la FISABIO.
- Favorecer y potenciar las relaciones entre todos los Centros de Investigación, Fundaciones Públicas y Universidades de la Comunidad Valenciana con los que se comparte el objetivo común de mejorar e impulsar la investigación de excelencia en la Comunidad Valenciana.
- Establecer mecanismos de comunicación con las administraciones públicas, la sociedad y la comunidad científica para la difusión de los resultados de la fundación.
- Fortalecer la cartera de servicios científico-técnicos de apoyo a la investigación sanitaria y biomédica.
- Potenciar la Red Valenciana de Biobancos como Plataforma de Apoyo a la Investigación.