



Fundación Progreso y Salud
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023

Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud



Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. PRESENTACIÓN | 3 |
| 1.1. OBJETIVO | 3 |
| 1.2. METODOLOGÍA | 3 |
| 2. DESCRIPCIÓN DE LA FUNDACIÓN | 3 |
| 2.1. NATURALEZA JURÍDICA | 3 |
| 2.2. MARCO LEGAL..... | 4 |
| 2.3. ANTECEDENTES | 5 |
| 2.4. OBJETO FUNDACIONAL, FINES Y ACTIVIDAD | 6 |
| 2.5. SERVICIOS PRINCIPALES..... | 8 |
| 2.6. MAPA DE PROCESOS | 9 |
| 3. PLAN ESTRATÉGICO FPS 2020-2023 | 10 |
| 3.1. CONTEXTO | 10 |
| 3.2. GRUPOS DE INTERÉS..... | 13 |
| 3.3. MISIÓN..... | 14 |
| 3.4. VISIÓN..... | 14 |
| 3.5. VALORES | 14 |
| 3.6. DAFO | 16 |
| 3.7. EJES ESTRATÉGICOS | 24 |
| Anexo 1. Siglas y acrónimos | 31 |

1. PRESENTACIÓN

1.1. OBJETIVO

El objetivo del presente documento es dar a conocer, de forma sintética, el análisis que se ha realizado de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en adelante FPS), así como describir sus principales estrategias para el periodo 2020-2023, derivadas del análisis de su marco de referencia legal y estratégico.

La actualización de dicho marco, motivará actualizaciones del presente documento, que debe ser un documento vivo que guíe la planificación a medio-largo plazo de la Fundación.

En líneas generales, y como síntesis del presente plan estratégico, la FPS seguirá trabajando en la consolidación de su **integración organizativa**, en la **mejora de los servicios** que presta y en la **puesta en marcha de las nuevas actividades** que se les encomienden, en el marco de sus fines fundacionales y con la aprobación de su Patronato.

1.2. METODOLOGÍA

La metodología seguida para la elaboración del apartado 2. Descripción de la Fundación, ha sido la de síntesis y análisis de documentos clave de referencia de la FPS.

Para la elaboración del apartado 3. Plan Estratégico 2020-2023, se ha seguido una metodología participativa (interna-externa), realizándose un diagnóstico inicial de situación, con el apoyo de la una consultora externa independiente, y formulándose a partir de éste los ejes estratégicos y la definición de objetivos.

2. DESCRIPCIÓN DE LA FUNDACIÓN

2.1. NATURALEZA JURÍDICA

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud es una entidad con personalidad jurídica propia, de carácter permanente y sin ánimo de lucro, constituida el 29 de Noviembre de 1996 al amparo de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada de Actividades de Interés General. Es una Fundación del sector público andaluz, de las previstas en la Ley 10/2005, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La FPS es un ente instrumental de la Administración de la Junta de Andalucía y está adscrita, como entidad instrumental, a la Viceconsejería de salud según la Ley 9/2007, de la Administración de la Junta de Andalucía, y lo dispuesto en el Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud.



La FPS tiene plena capacidad de obrar, sin más limitaciones que las establecidas por el ordenamiento jurídico y sus propios estatutos donde, se recoge que, tiene la consideración de medio propio instrumental de la Junta de Andalucía y de las agencias dependientes de la misma, en la realización de los trabajos y actuaciones que precisen, en el marco de sus estatutos y en las materias que constituyen su objeto fundacional.

Los órganos de gobierno y de gestión de la FPS son el Patronato y el/la Director/a Gerente.

El Patronato es el órgano máximo de gobierno, dirección y representación de la FPS. Su presidencia y vicepresidencia corresponden, respectivamente, a la persona titular de la Consejería y de la Viceconsejería de Salud y Familias. También son miembros natos el Director/a Gerente del SAS y los altos cargos de la Consejería de Salud y Familias con competencias en los ámbitos de Investigación, Innovación y Salud Pública, su Secretario General Técnico, los responsables de las estrategias de Innovación y de Formación del SSPA, y un miembro representante de la consejería competente en materia de Innovación, designado por su titular. Hasta un total de 12 miembros pueden ser designados miembros del Patronato por los anteriores, en virtud del cargo público que ostenten.

La persona que ocupa la Dirección Gerencia de la FPS es nombrada por el Patronato, del cual depende directamente. Es el órgano superior unipersonal de gestión de la Fundación y ejerce funciones de alta dirección.

2.2. MARCO LEGAL

Su actividad queda regulada fundamentalmente por la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la administración de la Junta de Andalucía, en lo relativo a la regulación del régimen jurídico de las fundaciones del sector público andaluz y por la Ley 10/2005 de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se rige por sus propios Estatutos, en su redacción aprobada en el año 2019.

Al formar parte del sector público, la actividad contractual de la FPS está sometida a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y tiene la consideración de poder adjudicador.

Las relaciones laborales del personal de la FPS se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, no teniendo hasta la fecha (diciembre 2019) un Convenio Colectivo propio, estando actualmente negociado con la representación legal de los trabajadores y pendiente de informe de la Consejería competente antes de su aprobación.

La FPS está sometida a las normas aplicables con carácter general por su naturaleza o ámbitos de actuación.

En su mayoría, los encargos que la FPS recibe de las administraciones quedan formulados y regulados mediante normas legales u otros instrumentos (como encomiendas de gestión o contratos programa).

La FPS suscribe convenios y acuerdos con terceros, de naturaleza pública y privada, para el desarrollo de actividades o para facilitar un eficaz desarrollo de las mismas.

2.3. ANTECEDENTES

El 29 de noviembre de 1996 se constituye la “Fundación para el Progreso y Desarrollo de la Salud” mediante escritura pública otorgada ante notario, al amparo de la Ley 30/1994 de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada de Actividades de Interés General. La Fundación fue creada bajo los auspicios de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía y el patrocinio de empresas públicas adscritas a la misma. Fue clasificada de asistencia social por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales en marzo de 1997. Inicialmente, la FPS fue concebida como un instrumento para la cooperación internacional en materia de Salud.

A partir de septiembre de 1997 pasa a denominarse “Fundación Progreso y Salud” y lleva a cabo diversos proyectos para la Consejería de Salud, entre los que se puede destacar la construcción y equipamiento del Hospital Comarcal de Andújar, la difusión del modelo sanitario público de Andalucía y numerosos proyectos de cooperación internacional al desarrollo en materia de Salud.

En el año 2004, dentro de la estrategia de dotar al SSPA de una estructura central de apoyo y gestión de la investigación en Salud, se lleva a cabo una reestructuración de las funciones asignadas a la FPS, que a partir de ese momento centrará sus actividades en el campo de la I+i en Salud.

La Ley 2/1998 de Salud de Andalucía considera como prioritarias el fomento de la formación y la investigación científica en materia de salud pública. Dicha promoción de la investigación se concretó en el año 2000 en el primer Plan de Calidad, el III Plan Andaluz de Salud 2003-2008 y posteriormente en el Plan Estratégico de I+D+i en Salud 2006-2010. En estos planes se otorgó a la FPS un papel de entidad central de apoyo y de gestión en materia de investigación en el SSPA.

De esta forma, la FPS pasa a convertirse en un instrumento clave para la Consejería de Salud en este ámbito encargándose de la creación y puesta en marcha de numerosas iniciativas, proyectos y estructuras, como los centros temáticos de investigación, biblioteca virtual, etc., en una etapa de intensa actividad, centrada en el despliegue del nuevo modelo de I+D+i en el SSPA.

Desde 2010, está sometida a los condicionantes impuestos al sector público en los procesos de consolidación presupuestaria derivados de la crisis económico-financiera. Especialmente significativos fueron las medidas de ajuste presupuestario (principalmente en materia de gastos de personal) así como los retrasos en los cobros de cantidades concedidas, generando importantes problemas de liquidez.

El 1 de enero de 2013, se produjo la fusión por absorción de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (absorbente), la Fundación Pública Andaluza para el Avance Tecnológico y Entrenamiento Profesional (IAVANTE) y la Agencia de Calidad Sanitaria, Fundación Pública Andaluza (ACSA), quedando estas últimas extinguidas. La absorción se realizó en cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de Diciembre de



2012, adoptado en el marco de la Ley 1/2011, de Reordenación del Sector Público de Andalucía. Fruto de dichas fusiones, se establece un nuevo organigrama para dar cabida a las nuevas líneas de actividad incorporadas.

En 2017, la FPS recibió de los organismos públicos, la mayor parte de las cantidades pendientes de cobro por subvenciones concedidas y otros conceptos, permitiendo normalizar su situación financiera. Persisten determinadas restricciones, como en la contratación de personal o endeudamiento.

Sus estatutos fueron modificados en 2002, 2005, 2010, 2012, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 para su adaptación a la nueva normativa legal y a su propia evolución, siendo esta última la redacción vigente en la actualidad.

Los contratos programas suscritos con la Consejería de Salud han sido: 2005-2008; 2009; 2010; 2011-2014; 2015-2018 prorrogado en patronato su vigencia hasta finales de 2019.

2.4. OBJETO FUNDACIONAL, FINES Y ACTIVIDAD

Con respecto a su objeto fundacional, según sus estatutos, la FPS “tendrá por objeto, con carácter general, la realización de actividades que supongan un incremento en la salud de la población y una mejora en el funcionamiento de los servicios socio-sanitarios, tales como planificación, organización, construcción, financiación, gestión y formación o cualesquiera otras que puedan ayudar a la consecución del objeto fundacional.”

Según sus Estatutos, los fines de la FPS son, “con carácter general”, los siguientes:

- La planificación y/o desarrollo financiero total o parcial de programas dirigidos a la prevención, promoción y asistencia de la salud.
- La organización y gestión funcional y económicamente integradas de programas de salud.
- La construcción, edificación y rehabilitación de recursos materiales de los diversos programas de salud.
- El desarrollo de programas de cooperación sanitaria nacionales y transnacionales.
- El desarrollo de programas de investigación innovadores en la prestación de servicios sanitarios, incluyendo la promoción y desarrollo de actuaciones específicas de evaluación y protección de los resultados de esa investigación e innovación y su transferencia al sector productivo, de cara a que redunden en beneficio de la ciudadanía.
- La participación en la formación pre y postgraduada de los profesionales sanitarios y no sanitarios relacionados con la salud.
- El desarrollo, diseño, promoción y gestión de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones orientadas a la mejora de los servicios de Salud y Políticas Sociales.
- El impulso de las políticas de calidad, así como el diseño y aplicación de modelos de evaluación y certificación de la calidad de las actividades, estructuras y profesionales de los sistemas de Salud y Políticas Sociales.



Fundación Progreso y Salud
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

- La cooperación en las administraciones, corporaciones, entidades y particulares cuya competencia o actividad tenga incidencia o sea de interés para la mejora de los sistemas de atención sanitaria y de servicios sociales.

Tras la absorción en 2013 de IAVANTE y ACSA se amplían los fines de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, a fin de dar cabida a las actividades de las fundaciones absorbidas, reorganizándose a través de tres grandes líneas de actividad y la ACSA:

- La Línea I+i, de investigación e innovación en Salud
- La Línea IAVANTE, de formación y evaluación de competencias Profesionales
- La Línea TIC, de tecnologías de la información y la comunicación
- La Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, entidad certificadora de la calidad en el ámbito sanitario.

Para el desarrollo de las actividades encomendadas a la FPS la Consejería de Salud y Familias y el Servicio Andaluz de Salud disponen los recursos económicos necesarios a través de los correspondientes instrumentos de financiación, sin perjuicio de los ingresos procedentes de la provisión de servicios a otras entidades.

2.5. SERVICIOS PRINCIPALES

▪ **Entrenamiento y aprendizaje (F19_IAVANTE)**

Formación/entrenamiento

- Entrenamiento con simulación (robótica, escénica y virtual)
- Teleformación (MOOCs, e-learning)

Evaluación de competencias profesionales

Investigación en entrenamiento de profesionales y evaluación de competencias.

Innovación en simulación

Asesoramiento

▪ **Certificación de la calidad (F20_ACSA).**

Certificación/evaluación

- Organizaciones/redes sanitarias
- Profesionales sanitarios
- Formación continuada
- Webs y blogs de salud

Seguridad del paciente

Salud móvil

▪ **Investigación e innovación en salud**

Análisis y evaluaciones científicas

- Análisis y explotación de resultados de la I+i (F11_EM)
- Gestión de convocatorias / Evaluaciones Científicas (F09_GC)

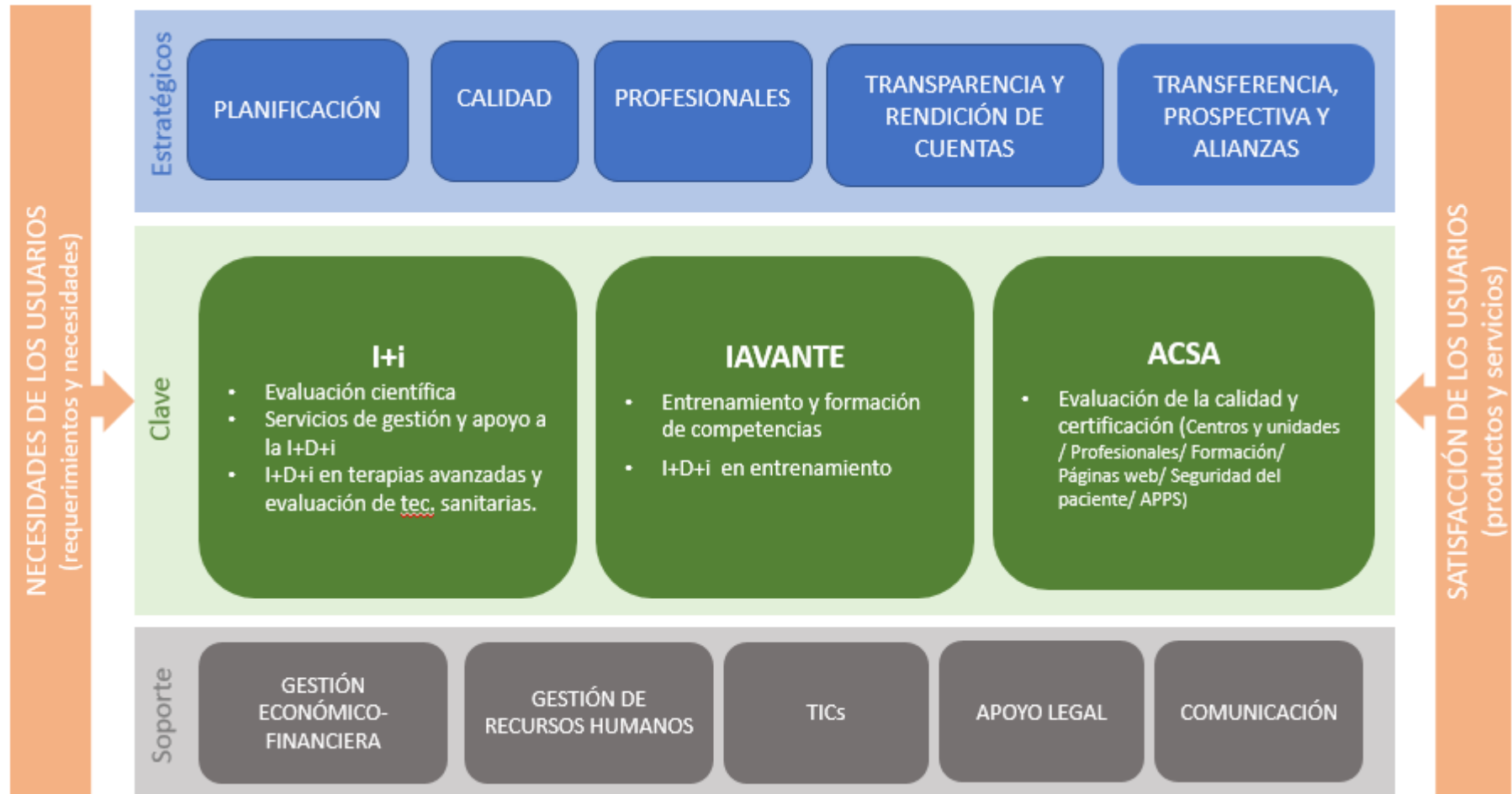
Actividades de investigación e innovación:

- Grupos de investigación en terapias avanzadas (F06_GI)
- Área de investigación en Bioinformática de la FPS (F07_AB)
- Proyectos de evaluación de tecnologías sanitarias (F08_ETS)

Actividades de apoyo a la investigación e innovación:

- Coordinación de la Red de Fundaciones Gestoras de la I+i del SSPA (RFGI) (F17_RFGI)
- Difusión de oportunidades de financiación (F10_DC)
- Apoyo a los proyectos internacionales del SSPA (OPI-SSPA) (F04_PI)
- Protección y transferencia de tecnologías del SSPA(OTT-SSPA) (F05_OTT)
- Apoyo a los estudios clínicos del SSPA (F13_IC)
- Acceso a bibliografía científica (BV-SSPA) (F15_BV)
- Entidad Gestora de Centros Mixtos (F12_EC)
- Promoción de ensayos clínicos en terapias avanzadas
- Entidad coordinadora de la:
 - Unidad de coordinación de la Iniciativa Andaluza en Terapias Avanzadas y Red de Laboratorios de Terapias Avanzadas (F14_IATA)
 - Nodo coordinador del Área de investigación del Biobanco del SSPA (F16_BB)
- Apoyo técnico al Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía (PITA) (F18_RFGI)

2.6. MAPA DE PROCESOS



3. PLAN ESTRATÉGICO FPS 2020-2023

3.1. CONTEXTO

Para la elaboración del presente Plan Estratégico se ha tenido en cuenta, el análisis de las directrices generales de nuestro sector, el análisis del marco de referencia establecido a nivel europeo, nacional y regional para la actividad de la FPS (*ver tabla 1*) y el análisis de situación interna-externa descrito en el *apartado 3.6. DAFO* del presente documento.

El presente plan estratégico 2020-2023, debe actualizar anualmente su coherencia con el marco establecido, siendo de especial relevancia la actualización que se hará en 2021 por la finalización y publicación de la mayoría de las nuevas estrategias de ámbito europeo, nacional y regional que orientan nuestra actividad.

Directrices generales

Como entidad del sector público de Andalucía, nuestra actividad estará alineada con las directrices generales, de compromiso con:

- “La creación de empleo de alto valor en Andalucía”.
- “Fortalecimiento de nuestra economía”.
- “Potenciar la industria y la innovación como motores de un nuevo impulso económico de nuestra región”.
- “La cooperación institucional”.
- “La transparencia y la rendición de cuentas”.

Principales estrategias por ámbito de actividad

A continuación, se muestran las principales estrategias/planes/programas publicados, de ámbito europeo, nacional y regional que inciden en el desarrollo de nuestra actividad:

| | |
|---------------|---|
| EUROPA | <ul style="list-style-type: none"> • Health 2020: the European health policy framework • Delivering Quality Health Services: A Global Imperative • Programa Horizonte 2020 (2014-2020) – Reto Social 1: Salud, cambio demográfico y bienestar. • III Programa de acción en Salud (2014-2020) • Acciones COST • Partenariado Europeo de Innovación para el envejecimiento Activo y Saludable (EIP on AHA) • EIT Health • Erasmus+ • Programa Interreg • Directiva 2005/36, Study concerning the review and mapping of continuous professional development and lifelong learning for health professionals in the EU • Commission feasibility study on EU level collaboration on forecasting health workforce needs, workforce planning and health workforce trends |
|---------------|---|

| | |
|-----------------|--|
| NACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de Asociación de España 2014-2020 • Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020 • Estrategia Estatal de Innovación E2I • Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2017-2020) • Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud • Plataforma de Innovación Sanitaria (PINNSA) • 13 Estrategias en salud del MSSSI |
| REGIONAL | <ul style="list-style-type: none"> • RIS 3 - Estrategia de Innovación de Andalucía 2014-2020 • Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020 • Programa Operativo Fondo Social Europeo (FSE) Andalucía 2014-2020 • IV Plan Andaluz de Salud 2013-2020 • Un espacio compartido. Plan de Calidad del SSPA. • Plan Andaluz de investigación, Desarrollo e Innovación 2020 (PAIDI 2020) • Estrategia de I+i en Salud de Andalucía (<i>programa sectorial del PAIDI</i>). • Estrategia de las políticas de formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía. • Modelo de gestión por competencias del Sistema Sanitario Público de Andalucía. |

Tabla 1. Principales estrategias en vigor, de ámbito europeo, nacional y regional, que forman parte del marco de referencia de la actividad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud.

Como antes mencionamos, de especial relevancia va a ser la finalización de los periodos programados para las principales estrategias que inciden sobre las actuaciones de FPS, estando prevista la publicación de los nuevos documentos en 2021.

Si bien es cierto, que en las estrategias de ámbito europeo se han iniciado en 2018 los trabajos de replanificación de los nuevos programas/estrategias, en el año 2019 es previsible que se inicien los trabajos de desarrollo de la gran mayoría de las nuevas estrategias/planes/programas que darán relevo a los anteriores, y 2020 será un año marcado por la finalización y el cierre dichos programas.

De especial relevancia para la FPS es la nueva planificación de fondos FEDER y FSE, por la oportunidad que supone para el incremento de la inversión para el sector de la I+D+i.

➤ Investigación e Innovación

Los sistemas sanitarios que investigan y aplican la mejor evidencia científica disponible a la toma de decisiones y desarrollo de su actividad, son sin duda, los más avanzados y con mayor capacidad de resolución de los problemas de salud de sus ciudadanos, y los mejor preparados para los retos futuros. Desde esta premisa, la FPS ha desarrollado una línea de apoyo a la I+D+i del Sistema Sanitario Público de Andalucía, con servicios y actividades orientadas al aumento, la mejora y fortalecimiento de sus capacidades investigadores e innovadoras.

Estos servicios y actividades, tienen como principal documento de referencia a la Estrategia de I+i en Salud de Andalucía (programa sectorial del PAIDI), alineada con las principales estrategias a nivel europeo y nacional, en el ámbito de la investigación en innovación en salud.

Desde la FPS se presta apoyo y se ejecutan las acciones indicadas por la Consejería de Salud y Familias, de manera directa y a través de la coordinación de Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación del SSPA (RFGI-SSPA).

> Desarrollo de competencias Profesionales

Los sistemas sanitarios, se encuentran, en esencia, y en todas sus dimensiones – asistencial, investigadora, docente e innovadora- sustentados sobre el conocimiento. Un conocimiento que, a su vez, tiene carácter dinámico en cuanto crece y evoluciona de modo continuo requiriendo, por ello, la actualización y mejora de las competencias del conjunto de profesionales ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario. En este sentido, resulta necesario garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación para lo que se requieren cauces institucionales y elementos de planificación que faciliten el proceso de entrenamiento y formación de los profesionales. Se trata con ello, tanto de actualizar las competencias de los profesionales como de abordar la adquisición de las nuevas capacidades que les permitan afrontar, en el marco de su desarrollo profesional, el ejercicio de los puestos de trabajo que el sistema sanitario establece para satisfacer las necesidades de salud de la ciudadanía.

De igual modo, debe subrayarse que el sistema sanitario presenta una importante dimensión de generación de conocimiento que lo sitúa como una estructura capaz de generar procesos de aprendizaje derivados de la actividad que desarrolla y que deben servir para impulsar, como organización que aprende, el avance del conocimiento.

Por otra parte, en la sociedad actual el respeto a los derechos de los pacientes y la seguridad clínica como elemento de calidad supone que los procesos de formación y entrenamiento enmarcados en el proceso de desarrollo profesional continuo deban llevarse a cabo, en general, a través de procesos y entornos controlados en los que, de modo muy especial, la simulación tiene una especial relevancia como sistema de aprendizaje. De igual modo, el panorama del presente demanda instrumentos de transparencia que permitan poner de manifiesto de modo adecuado, a través de la correspondiente certificación, la capacitación de los profesionales en un determinado área para lo que los procesos de evaluación de competencias a través de simulación, por su carácter controlado y reproducible, resulta especialmente relevante.

> Certificación de la calidad

El rol de la calidad en la prestación de servicios de salud resulta esencial presentándose, en el momento actual, un consenso creciente en cuanto a que la existencia de infraestructuras y demás recursos asistenciales no asegura, por si misma, la mejor asistencia sanitaria posible. Desde esta perspectiva, la mejora en la prestación de servicios de salud requiere un enfoque expreso hacia la calidad de los servicios en sus diferentes perspectivas de tal modo que la calidad en salud se convierte en la dimensión de los servicios de salud que aseguran la consecución de resultados en salud y resultan coherentes con el conocimiento de los profesionales. En este sentido, con la finalidad de la mejora de la calidad de los servicios que prestan las organizaciones y los profesionales sanitarios, buscando siempre la excelencia en la atención a la salud y favoreciendo una cultura de la mejora continua, resulta necesario atender a

elementos críticos relacionados con la prestación asistencial como los profesionales de la salud, las estructuras asistenciales, los sistemas de información o los procesos de formación que aseguran la mejora continua.

En este escenario los sistemas de evaluación externa a través de las correspondientes certificaciones resultan ampliamente utilizados para evaluar contra un determinado cuerpo de estándares los diferentes elementos de los sistemas de salud y así el sector salud presenta una tendencia creciente dirigida a contar con modelos de evaluación continua y formativa de la provisión de los servicios.

3.2. GRUPOS DE INTERÉS

Se consideran Grupos de Interés todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad desempeñada por la Consejería, y que por lo tanto, tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de estas actividades.

La identificación de los Grupos de Interés que se establecen a continuación se aborda desde una perspectiva global asociada a la Misión y Visión de la FPS

- Ciudadanía
 - Ciudadanía en general
 - Jóvenes
 - Asociaciones de pacientes y familiares
- Profesionales
 - Profesionales y técnicos asistenciales y no asistenciales
 - Mandos intermedios y profesionales de la gestión y dirección
- Empresas
 - Empresas innovadoras del ámbito biotecnológico y sanitario.
 - Empresas proveedoras del SSPA
- Comunidad científica e innovadora
 - Sociedades científicas y profesionales
 - Universidades
 - Organismos públicos de investigación
 - Entidades locales de gestión de la investigación
 - Centros e Institutos de investigación en salud participados por la CSyF
- Sociedad
 - Medios de comunicación
 - Grupos parlamentarios
- Administraciones públicas
 - Comisión Europea
 - Ministerios competentes en investigación, innovación y salud
 - Consejerías competentes en materia de investigación e innovación y salud
 - Servicio Andaluz de Salud y resto de entes instrumentales asistenciales.



- Entidades públicas financiadoras de la I+i
- Entidades fiscalizadoras

3.3. MISIÓN

La Fundación Progreso y Salud tiene como misión contribuir al avance y la excelencia del Sistema Sanitario Público de Andalucía generando conocimiento y fortaleciendo las capacidades científico-técnicas, a través de actividades de apoyo y gestión de la investigación e innovación, programas de aprendizaje y entrenamiento de sus profesionales, así como el impulso a la calidad del SSPA.

3.4. VISIÓN

Ser una organización de excelencia, referente nacional e internacional, que facilite al SSPA estar a la vanguardia a través de sus líneas de actividad, para contribuir al desarrollo económico y social de Andalucía.

3.5. VALORES

- **Servicio Público**

La FPS reconoce como valor distintivo el ser una organización de servicio público, por ello se asume como exigencia la rendición de cuentas, el comportamiento ético, el respeto a las demandas de los grupos de interés, el respeto al principio de legalidad y a los derechos humanos.

- **Excelencia**

El compromiso con la calidad de FPS forma parte de su esencia organizativa y debe ser capaz de responder a las demandas de los grupos de interés, desde una filosofía de mejora continua basada en procesos guiados por las necesidades y expectativas de los destinatarios de la actividad desarrollada y los estándares de referencia.

- **Transparencia**

Se proporcionará información a cada uno de los grupos de interés, fortaleciendo el compromiso con la objetividad de la información sobre la evaluación de las políticas públicas y la rendición de cuentas a la ciudadanía.



- **Colaboración**

La generación de un marco de confianza, el trabajo en equipo y el desarrollo de relaciones respetuosas y productivas con nuestro entorno, siendo esta la base de nuestro modelo de prestación de servicios, son considerados como valores fundamentales de la organización.

- **Sostenibilidad**

La FPS entiende la sostenibilidad como la necesidad de eficiencia en el uso de los recursos públicos que asegure la rentabilidad económica y social de nuestro trabajo.

- **Rigurosidad**

El rigor metodológico, la eficiencia y efectividad caracterizan la labor de la organización. Pero esta rigurosidad en el trabajo requiere además de capacidad técnica, una conciencia concreta a la hora de realizar las cosas. Significa un orden y método en el modo en el que los profesionales realizan sus tareas, para contribuir al logro de los objetivos, y una exigencia de basar las decisiones en la mejor evidencia científico-técnica disponible

3.6. DAFO

| DEBILIDADES | AMENAZAS |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de una estrategia clara para fortalecer el modelo organizativo en la FPS (claridad interna) • Falta de homogeneización y normalización de la actividad de la FPS • Problemática de RRHH (Restricciones aplicadas a la FPS, como entidad del sector público, en el ámbito de RRHH) • Percepción, en servicios concretos, de expectativas no satisfechas | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de cobertura y claridad a nivel externo • Mayores limitaciones como instrumento • Complejidad y volatilidad del entorno • Dependencia de terceros |
| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gran capacidad de gestión y ejecución • Gran adaptabilidad • Altas capacidades técnicas especializadas • Capacidades económico-financieras • Experiencia en economías de escala | <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas etapas y periodos de programación • Evolución del campo de actividad • Reconocimiento externo de servicios especializados. • Nuevos retos en salud (Bigdata, Inteligencia Artificial) |

DEBILIDADES

- **No se dispone de una estrategia clara para fortalecer el modelo organizativo en la FPS (claridad interna)**

Se requiere un nivel de claridad suficiente en la FPS con respecto a todas las actividades en las que participa, en sus distintos aspectos, especialmente en cuanto a roles asignados.

No existe una visión de conjunto completa y estructurada de toda la actividad que desarrolla la FPS, desglosada a los distintos niveles de detalle, desde una visión panorámica y agregada hasta el detalle de las distintas actividades específicas. En este sentido, resulta necesario que se elabore un catálogo de las actividades concretas desarrolladas por la FPS, con una descripción detallada de cada una y de sus aspectos fundamentales.

El rol de la FPS en las actividades que desarrolla no está en todos los casos bien definido y delimitado: misión encomendada, sentido estratégico, responsabilidades que conlleva, resultados que deben obtenerse, criterios básicos de actuación, otros actores involucrados y límite entre las responsabilidades propias y las de terceros. En este contexto, en determinados casos, no es posible determinar si actuar o no actuar puede constituir una extralimitación o una falta de diligencia (p.ej. en centros mixtos)

En determinados casos, no se realiza una distinción suficiente entre las responsabilidades específicas de la FPS y la actividad en la que participa, o entre los indicadores u objetivos específicos exigibles a la FPS y los indicadores u objetivos generales que se esperan alcanzar a nivel de sistema, con el concurso de todos los actores. Esto también se presenta en determinados casos en el CP.

En determinados casos, las unidades no tienen una conciencia clara de formar parte de la FPS, incluso sin criterios sólidos que indiquen lo contrario (p.ej. ACSA, RADyTTA, BV-SSPA)

- **Falta de homogeneización y normalización de la actividad de la FPS**

En general, en la FPS es necesario un mayor nivel de homogeneización y de normalización, particularmente en relación con los modelos de gestión y en la forma de proceder. La normalización, en general, es aplicable a productos y servicios, forma de proceder, perfiles profesionales, instrumentos, etc.

Existe una tendencia hacia la solución personalizada, incluso en aspectos donde la diferenciación no aporta valor o se trata de aspectos no esenciales que podrían ser ajustados o adaptados a soluciones normalizadas existentes.

Específicamente, en cuanto a la forma de proceder, no hay implantado un manual de procedimientos normalizados, así como un desarrollo mediante instrucciones técnicas para aspectos más específicos, de detalle o no permanentes.

Se definen modelos de gestión específicos para cada actividad, sin homogeneizar actividades diferentes que podrían ser equiparables en los aspectos esenciales para la gestión. Al ser modelos individuales y numerosos, son difícilmente gestionables, requieren un gran esfuerzo para su diseño (aspectos legales, de procedimiento, etc.) y para su optimización, las conclusiones obtenidas en uno no son directamente aplicables a otros, etc. Problemática de RRHH (Restricciones aplicadas a la FPS, como entidad del sector público, en el ámbito de RRHH)

- **En la FPS existe una problemática compleja asociada a los recursos humanos y a su gestión.**

En comparación con otras entidades, el equipo de gestión de recursos humanos de la FPS es reducido. Así, la gestión de RRHH se limita fundamentalmente a la administración de personal. En general, no se desarrolla una gestión amplia de recursos humanos (motivación, desarrollo, conciliación, evaluación, carrera, prevención, etc.)

Se observan inequidades internas en la FPS, con puestos con niveles similares presentando distintas condiciones y niveles salariales, sin criterios para situar los trabajadores en un punto determinado de la banda salarial, fruto de las actuaciones realizadas en el pasado por las distintas entidades que conforman la actual FPS y por el momento en que las estructuras gestionadas fueron creadas y desarrolladas.

Los RRHH son cuello de botella en numerosas funciones en la FPS, particularmente en la de soporte. Existen probables desequilibrios en el nivel de saturación del personal entre las distintas unidades. Existe un alto nivel de rotación en las posiciones, en el sentido de que, al no ser posible la contratación indefinida, las posiciones son ocupadas por profesionales de forma temporal.

Las principales causas de la problemática existente han sido las restricciones impuestas al sector público en materia de personal, los procesos de integración de ACSA e Lavante y una gestión centrada (forzosamente, por limitaciones de recursos) en la administración de personal.

- **Percepción, en servicios concretos, de expectativas no satisfechas**

Determinadas expectativas internas (sobre nivel de servicio) y externas (sobre calidad de la producción) no son alcanzadas, existiendo la percepción de que existe margen de mejora en los procedimientos de la FPS, especialmente, en los plazos, controles previos y disponibilidad de recursos.

Esta circunstancia se ha evidenciado en determinadas actividades en las que participa, principalmente con respecto a plazos de respuesta, rigidez en las prestaciones, sesgo hacia el control y falta de agilidad, incluso hasta deteriorar la percepción de la FPS como instrumento.

En este asunto coinciden distintos aspectos: la agilidad que requieren algunas actividades o estilos de dirección (en algunos casos), unas expectativas no realistas (que no contemplan (p.ej. autorizaciones necesarias de terceros), una insuficiente gestión de expectativas, restricciones de personal y un potencial de mejora en los aspectos operativos, que podrían ganar agilidad sin menoscabar garantías.

- **Otras debilidades específicas.**

Existen otras debilidades específicas relevantes en la FPS, principalmente referentes a la organización, a la gestión del conocimiento, a la implementación de los sistemas de información, al soporte legal y a la integración organizativa.

P.ej. cartera de proyectos, dificultad para la retroalimentación, renovación PortalEIR.

AMENAZAS

- **Falta de cobertura y claridad a nivel externo**

A nivel externo, no existe un nivel de claridad suficiente en relación con todas las actividades en las que la FPS participa, en sus distintos aspectos, y la entidad no cuenta siempre con la cobertura necesaria para una actuación efectiva.

En el SSPA no siempre existe un planteamiento estratégico general claro en relación con las actividades en las que la FPS participa. En un determinado plan o estrategia, por ejemplo: marco general, objetivos, prioridades, grupos de interés, criterios básicos no se definen los roles y responsabilidades propias de la FPS y de los distintos participantes, así como la forma de proceder con respecto a una determinada actividad. En este contexto, en determinados casos, no es posible determinar si actuar o no actuar puede constituir una extralimitación o falta de diligencia.

No en todos los casos el encargo está bien definido y ha sido realizado a la FPS por una entidad competente mediante un procedimiento válido y adecuado. Igualmente, no en todos los casos la FPS dispone de la cobertura legal necesaria para desarrollar la actividad y de instrumentos eficaces para actuar en el entorno y cumplir con su cometido (como p.ej. autorizaciones o instrucciones a terceros). En concreto, el Contrato Programa no refleja adecuadamente todos los encargos realizados a la FPS.

- **Mayores limitaciones como instrumento**

Las nuevas restricciones impuestas al sector público limitarán progresivamente la capacidad de actuación de la FPS como instrumento, dificultando la satisfacción de las expectativas de las partes interesadas.

Se observa una tendencia a incrementar las restricciones impuestas al sector público y especialmente a sus entes instrumentales. Hasta el momento de la adjudicación están sujetos a los requerimientos de la contratación pública (aunque en la ejecución no gozan de las prerrogativas de la administración). Se establecen también límites en el volumen de servicios prestados a terceros diferentes de las entidades de las que dependen. Asimismo, la regulación a nivel autonómico parece imponer progresivamente nuevas restricciones (p.ej. en la contratación de bienes y servicios informáticos). Todas estas limitaciones afectarán a las características de la FPS como instrumento, principalmente a su agilidad operativa.

Necesariamente, esta pérdida de capacidad de actuación y de agilidad provocará un deterioro del nivel de satisfacción en las actividades en que participa y en las entidades con las que colabora.

P.ej. nueva ley contratos sector público, limitaciones entes instrumentales.

- **Complejidad y volatilidad del entorno**

La FPS desarrolla su actividad en un entorno complejo y con un componente significativo de volatilidad.

Los campos de especialización de la FPS son objetivamente complejos, en todos sus aspectos: actividad, aspectos técnicos, estructuras, regulación legal, etc. En concreto, las estructuras son muy complejas, con perspectivas e intereses diversos e incluso contrapuestos en determinados aspectos, con múltiples dependencias simultáneas, etc. (por ejemplo, la gestión de los centros mixtos).

El contexto también presenta un cierto componente de "volatilidad". Estaría provocada por diversos factores: su complejidad; su constante evolución; la rotación frecuente de responsables; la existencia de redes informales; entorno en que profesionales capacitados actúan con cierta autonomía; solapes e indefiniciones; etc. Esta volatilidad genera efectos tales como cambios frecuentes no previsibles, cierto grado de inestabilidad, formación de circuitos informales (principalmente externos) que pueden afectar a aspectos relevantes de la actividad, etc.

- **Dependencia de terceros**

Como instrumento, la FPS posee unas capacidades de decisión limitadas y presenta una fuerte dependencia de terceros en los planos estratégico y operativo.

Tanto en los aspectos estratégicos como de la ejecución, la FPS presenta una fuerte dependencia de terceros, manteniendo unas capacidades de planificación estratégica, de decisión y de actuación limitadas, por su propia naturaleza de sector público.

Los aspectos pertenecientes al plano estratégico son definidos principalmente por la CSyF/SAS y por los distintos planes y estrategias: campos de actividad, cometido y misión, etc. Está fuertemente sometida a la regulación legal. Sus planteamientos a largo plazo, por tanto, quedan definidos básicamente por las entidades de las que depende.

Los aspectos más concretos, como las actividades que desarrolla, también se fijan por la CSyF/SAS y otras entidades encomendantes, así como otros aspectos relativos al plano de la ejecución. Por ejemplo, ceses de actividad, nuevos encargos, modificaciones, etc. o instrucciones o configuraciones concretas (ej. centros) para el desarrollo de una determinada actividad. Es especialmente importante la materialización de los encargos y el desembolso efectivo de los fondos.

Habitualmente la FPS desarrolla su misión en actividades concretas, en las cuales participa en colaboración e interdependencia con otros actores. Su efectividad en el plano de la ejecución, por tanto, está condicionada por ellos. Las distintas entidades deben disponer de los recursos y de las capacidades, de todo tipo, adecuadas para desarrollar la actividad, así como la cobertura legal e instrumentos adecuados para cumplir su cometido.

FORTALEZAS

- **Gran capacidad de gestión y ejecución**

La FPS ejecuta, pone en marcha y gestiona con eficacia una actividad amplia, diversa y compleja, sin incumplimientos significativos.

La FPS gestiona un conjunto amplio, diverso y complejo de actividades: más de 50 bloques de actividad, 400-450 empleados, etc., que comprenden actividades tales como investigación biomédica, impulso de proyectos de I+i internacionales, formación mediante simulación, acreditación de unidades en el ámbito sanitario, etc.

Los resultados producidos por la FPS y el desarrollo de la actividad cumplen las especificaciones establecidas. Además, en general, puede considerarse que alcanzan un razonable nivel de calidad.

La FPS desarrolla su actividad sin incumplimientos significativos. Los siguientes informes de control expresan una opinión positiva, sin incluir salvedades, anomalías o incumplimientos

significativos: el informe de fiscalización de regularidad de la Fundación Progreso y Salud para el ejercicio 2010; las auditorías de cuentas anuales de la FPS, por encargo de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, de acuerdo con las normas de auditoría del sector público; las distintas comprobaciones e inspecciones realizadas por la Agencia Tributaria (IVA, impuesto de sociedades) y otros.

- En general, la FPS tiene una capacidad de gestión demostrada. Produce resultados de calidad (eficacia, rigurosidad, etc.) en plazos relativamente ágiles y sin riesgos relevantes, por lo que es una opción atractiva en las decisiones de asignación de responsabilidades. Particularmente, en asuntos complejos de alta especialización técnica o para la puesta en marcha de nuevas iniciativas.

- **Gran adaptabilidad**

La FPS responde eficazmente a los nuevos encargos y requerimientos procedentes de las entidades de las que depende, así como a la evolución y cambios en su entorno.

La FPS se adapta y mantiene su eficacia como instrumento ante cambios sustanciales en los planteamientos generales (p.ej. nuevos planes o estrategias, autonómicas, nacionales o europeas) o en planteamientos básicos referentes a su propia actividad (p.ej. absorción de ACSA e lavante).

Se adapta y mantiene su eficacia como instrumento ante cambios en las actividades concretas encomendadas, tales como ceses de actividad, nuevos encargos, modificaciones, etc.

Igualmente, se adapta y mantiene su eficacia como instrumento ante cambios en el contexto, tanto ante su evolución natural (nuevos descubrimientos, desarrollos legislativos, etc.) como ante su componente de volatilidad (descrito anteriormente), ofreciendo una base estable para el desarrollo de actividades.

- **Altas capacidades técnicas especializadas**

La FPS dispone y despliega eficazmente un conjunto de sólidas capacidades técnicas especializadas en su ámbito de actuación, poco frecuentes, que en algunos casos son referencia a nivel nacional o internacional.

La FPS dispone de sólidas capacidades técnicas y de gestión especializadas en:

- En los sistemas y la actividad de I+i biomédica, en todo su ciclo de vida.
- En la formación y la acreditación de competencias profesionales sanitarias mediante simulación y otros medios.
- En los sistemas de calidad y de acreditación de competencias profesionales y de otros aspectos en el ámbito de la Salud.

Estas capacidades permiten a la FPS desarrollar eficazmente los encargos recibidos en sus áreas de especialización, tanto los encargos actuales como los futuros, aún no definidos. Son la base de su efectividad como instrumento especializado.

La FPS pone a disposición del SSPA estas capacidades especializadas, principalmente a través de las actividades en las que participa, contribuyendo a los objetivos generales establecidos.

Asimismo, la FPS presenta un carácter proactivo en sus campos de especialización, que trasciende al mero cumplimiento, que aspira a acrecentar su contribución y el valor aportado como instrumento.

- **Capacidades económico-financieras**

La FPS presenta una razonable situación económico-financiera y una sólida capacidad de gestión en este ámbito.

Los estados económico-financieros de la FPS reflejan un estructura económico-financiera sin desequilibrios o riesgos significativos. La FPS ha sido capaz de culminar la absorción de ACSA e lavante, inicialmente en una situación deteriorada.

La FPS ha desarrollado un sólido y completo sistema de planificación y control y de gestión económico-financiera, que incluye contabilidad general, contabilidad presupuestaria y contabilidad analítica.

Adicionalmente, ha demostrado ser un instrumento eficaz en la captación y aplicación de fondos. La centralización de actividades alrededor de una única entidad genera ventajas de economías de escala y la optimización de flujos financieros, al emplear un criterio de caja única.

Junto con las capacidades especializadas, las capacidades económico-financieras permiten a la FPS desarrollar eficazmente los encargos recibidos en sus áreas de especialización, tanto los actuales encargos como los futuros, aún no definidos.

- **Experiencia en economías de escala**

La FPS ha demostrado en distintas experiencias en su historia que puede ser un referente en la consecución de medidas de eficiencia y de economías de escala en la gestión de distintas estructuras (centros temáticos, estructuras de I+i, Fundaciones Gestoras de la Investigación) así como en procesos de fusión de entidades que ha liderado (ACSA y lavante) o asesorado (Fundaciones y asociaciones locales de gestión de la investigación en salud, fundaciones de prestación de servicios sociales Córdoba y Jaén).

OPORTUNIDADES

- **Nuevas etapas y periodos de programación**

Se estima una recuperación económico-financiera y nuevos periodos de programación en el campo de actividad de la FPS que, a los distintos niveles, pueden suponer una oportunidad para abordar los retos y oportunidades existentes.

La evolución en el contexto general, previsiblemente, ofrecerá una mayor disponibilidad de recursos y unos planteamientos globales más alineados con la naturaleza y actividad de la FPS, conformando un escenario aún difícil pero más favorable para la entidad. Probablemente se crearán oportunidades concretas, como la gestión de nuevas convocatorias por el SAS.

Los nuevos periodos de planificación que se inician en el SSPA (como para la I+i o la IATA) ofrecen una ventana de oportunidad para influir en los planteamientos generales formulados e incorporar en ellos la perspectiva propia de FPS, con el objeto de dar respuesta a los principales retos y oportunidades para la entidad como instrumento (claridad, cobertura, incremento del valor aportado, etc.)

El acuerdo de 17 de Julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de

la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, abre una vía para solucionar la baja tasa de empleo estabilizado de la fundación.

- **Evolución del campo de actividad**

La evolución y mayor madurez del campo de actividad propio y de los actores que participan puede favorecer una mayor efectividad de la actividad de la FPS.

Por su propia evolución, los campos de actividad principales de la FPS (I+i, Formación, Calidad) disponen de mayor experiencia y conocimiento, lo que puede suponer un escenario más favorable para la actividad de la FPS.

La regulación legal avanza, creando un entorno con menores riesgos, dando respuesta a los principales retos y proporcionando marcos más favorables. Algunos de los principales problemas están identificados (p.ej. informe SOMMA) y se trabaja para su mitigación. Los actores cuentan con mayor experiencia y posiblemente con mejores instrumentos, facilitando la efectividad de su actividad y la coordinación con terceros.

Es también importante la probable disponibilidad de más modelos de referencia y buenas prácticas, que pueden ser empleados para optimizar las configuraciones de las estructuras y actividades de la FPS.

- **Reconocimiento externo de servicios especializados**

La FPS se encuentra en una nueva etapa, claramente diferenciada de las etapas anteriores, que puede suponer una oportunidad para abordar los retos y oportunidades existentes.

- **Nuevos retos en salud (Bigdata, Inteligencia Artificial)**

Existen otras oportunidades específicas para la FPS, principalmente relacionadas con la digitalización y la externalización. Específicamente para las limitaciones de personal, existen oportunidades en la digitalización, automatización, eliminación de actividades, externalización y delegación en terceros.

El desarrollo tecnológico, en general, ofrecerá significativas oportunidades para la FPS. La tendencia general a la digitalización puede favorecer la eficacia y la eficiencia de la actividad de la FPS, e incluso nuevas líneas de actividad.

3.7. EJES ESTRATÉGICOS

La FPS estructura su plan estratégico en torno a 2 ejes estratégicos:

- EJE1: CONTRIBUIR A LAS ESTRATEGIAS, PLANES Y PROGRAMAS DE CSyF Y SAS

El eje estratégico 1 se orienta al desarrollo, en un entorno de mejora continua, de las actuaciones que permiten dar respuesta, en el marco de las distintas Estrategias, Planes y Programas en el ámbito de la I+i en Salud, Formación y Calidad, a las acciones encomendadas por la CSyF y el SAS.

- EJE 2: FORTALECIMIENTO DE LA FPS PARA LOS NUEVOS RETOS

El eje estratégico 2 está dirigido a consolidar a la propia FPS, tanto externamente como internamente como una organización especializada y efectiva acorde con las demandas y necesidades actuales y dimensionada a los futuros retos, aportando valor de manera significativa y contribuyendo a la excelencia de la cadena de valor, en su ámbito de actuación, del SSPA.

EJE 1: CONTRIBUIR A LAS ESTRATEGIAS, PLANES Y PROGRAMAS DE CSyF Y SAS

Línea de Investigación e innovación en salud

OE1. Colaborar con la CSyF, en el diseño operativo, desarrollo y seguimiento de la Estrategia de I+i en Salud.

RESULTADO ESPERADO: Durante 2020-2023, la FPS dará cumplimiento a los objetivos que le sean asignados en el plan de gestión asociado a la Estrategia I+i en Salud de Andalucía.

- OP1. Dar apoyo, desde los grupos de trabajo y/o comisiones conformados para tal fin, al diseño operativo, desarrollo y seguimiento de la Estrategia de I+i y de sus programas específicos.
- OP2. Colaborar con la CSyF en el traslado, seguimiento y evaluación anual de los objetivos de la Estrategia a los:
 - i. Objetivos de la línea I+i de la FPS
 - ii. Planes de actuación de las fundaciones de la RFGI-SSPA.
 - iii. Plan estratégico y plan anual de los Institutos de Investigación Sanitaria y centros temáticos de investigación.
 - iv. Biobanco SSPA (investigación)
- OP3. Realizar la definición técnica e implementación del sistema de información de seguimiento de la Estrategia de I+i en Salud.
- OP4. Elaborar informes para la toma de decisiones y difusión de resultados, en el ámbito de la investigación e innovación en salud del SSPA.



OP5. Aumentar la visibilidad del SSPA como entidad de generación de conocimiento e innovaciones, mediante el apoyo a la CSyF en la comunicación de resultados de investigación de los investigadores, ante la sociedad.

OE2. Contribuir al incremento y gestión efectiva de las convocatorias públicas de financiación regional (CSyF/SAS/FPS), para el desarrollo de actividades de investigación e innovación.

RESULTADO ESPERADO: Incremento anual de los fondos competitivos aplicados a la I+D+i por la CSyF, SAS y FPS. Incremento anual del número de expedientes con evaluación expost favorable.

OP6. Colaborar con la CSyF en la atracción de fondos de I+D+i (FEDER/FSE y privados) para las estructuras de investigación del SSPA.

OP7. Actuar como entidad colaboradora de las convocatorias de ayudas a la I+D+i de la CSyF y el SAS, realizando la evaluación exante, seguimiento/justificación y evaluación expost.

OP8. Financiar desde la FPS proyectos de investigación e innovación de Atención Primaria y de ámbitos concretos de interés para la CSyF, a través de convocatorias de ayudas diseñadas para tal fin.

OP9. Promover la realización de evaluaciones rigurosas de la actividad científica, como organismo evaluador independiente, especializado en el ámbito de la investigación e innovación en salud:

- Obtener la certificación externa de calidad del proceso de evaluación de actividades científicas.
- Realizar las evaluaciones científicas de proyectos de I+D+i, encargadas por terceros (comités de ética, biobanco e IIS, entre otros)
- Realizar las evaluaciones científicas de recursos humanos y de grupos de investigación, encargados por terceros y de los grupos de la FPS.

OE3. Consolidar el modelo de gestión de la I+D+i en el SSPA, de la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación (RFGI-SSPA) y su cartera de servicios de:

- *Acceso a la bibliografía científica online.*
- *Asesoramiento para la captación de financiación.*
- *Asesoramiento a proyectos internacionales.*
- *Gestión de ayudas/fondos.*
- *Gestión y promoción de ensayos clínicos y estudios observacionales.*
- *Apoyo metodológico y estadístico.*
- *Asesoramiento y gestión de la protección y transferencia de resultados.*
- *Gestión de centros/institutos de investigación sanitaria.*
- *Servicios electrónicos para la gestión de la I+D+i (Investiga+)*
- *Formación en los servicios de gestión y apoyo a de la investigación.*
- *Servicios científicos (Biobanco, bioinformática, etc)*

RESULTADO ESPERADO: Mejorar la cartera de servicios de apoyo y gestión de la investigación e innovación que se ofrece desde la RFGI a los profesionales del SSPA. Aumentar el número de usuarios de la cartera de servicios de la RFGI.

- OP10. Homogeneizar las prácticas y servicios de la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación.
- OP11. Profesionalizar los patronatos y perfiles de la RFGI (desarrollo de mapas de competencias y formación).
- OP12. Aumentar la difusión de la cartera de servicios de gestión y apoyo que ofrecen las fundaciones gestoras de la investigación de la RFGI.
- OP13. Evaluar los servicios de gestión y apoyo a la I+i que se prestan desde la RFGI.
- OP14. Adaptar la cartera de servicios actual a las mejoras detectadas y nuevas necesidades de los investigadores (preclínica regulatoria, maduración de tecnologías, apoyo en la elaboración de propuestas, etc.)
- OP15. Intensificar las relaciones con la industria y las universidades.

OE4. Seguir avanzando en el modelo de gestión de centros/IIS mixtos del SSPA, homogeneizando las bases de los reglamentos de funcionamiento interno.

RESULTADO ESPERADO: En 2023 se dispondrá de un sistema documental homogéneo que permita trasladar con eficacia las buenas prácticas que se detecten.

- OP16. Coordinar el desarrollo e implantación de criterios comunes, a través de **guías consensuadas**, en los siguientes ámbitos:
 - Filiación de investigadores
 - Perfiles y funciones
 - Adscripción de grupos
 - Adscripción de terceros y empresas
 - Comisiones
 - Presupuesto y principios económicos
 - Costes indirectos
 - Evaluación de grupos
 - Protección y transferencia de resultados
 - Ética y buenas prácticas de investigación
- OP17. Definir y consensuar el papel de **entidad gestora de centro/IIS mixto**.

OE5. Desarrollar una investigación de alto impacto, en el ámbito de terapias avanzadas/medicina de precisión y evaluación de tecnologías sanitarias, desde los grupos de la FPS.

RESULTADO ESPERADO: Mejorar la producción científica y traslacionalidad de los grupos de investigación de la FPS.

- OP18. Minimizar el impacto de los relevos de líderes realizados en el periodo 2019-2023.
- OP19. Poner en marcha del Plan propio de investigación FPS con fondos FEDER/FSE.
- OP20. Implantar el HRS4R como medida de mejora de la carrera investigadora de los investigadores contratados por FPS.



- OP21. Mejorar la producción científica de los grupos/áreas de investigación de la FPS, especialmente en los indicadores de liderazgo e internacionalización (11 grupos, área de bioinformática y evaluación de tecnologías sanitarias).
- OP22. Realizar investigación secundaria que ayude a la toma de decisiones sobre los servicios de salud, a través de los informes de evaluación de tecnologías sanitarias.

Línea de Formación y Entrenamiento

OE6. Consolidar el desarrollo de las acciones necesarias para contribuir a dar respuesta a las necesidades del SSPA en materia de formación y docencia para los profesionales de la salud.

RESULTADO ESPERADO: Mejorar la oferta de oportunidades de formación y entrenamiento de profesionales en el SSPA mediante simulación y a través de entornos virtuales de aprendizaje para dar respuesta a la necesidad de actualización y mejora de las competencias y capacidades de los diferentes grupos profesionales.

- OP23. Adecuar la oferta de servicios docentes en aprendizaje por simulación y en entornos virtuales a las necesidades del SSPA
- OP24. Desarrollar un modelo de seguimiento y apoyo metodológico al entrenamiento de profesionales en entornos simulados y virtuales en los centros del SSPA.
- OP25. Colaborar en el desarrollo de itinerarios formativos de los profesionales del SSPA de acuerdo con los mapas de competencias corporativos.
- OP26. Dar apoyo a la Estrategia de las políticas de formación. Analizar el entorno para incorporar al SSPA las innovaciones relacionadas con el ámbito de la gestión del conocimiento.

OE7. Aportar al SSPA conocimiento de vanguardia en gestión de la investigación y del entrenamiento y evaluación de competencias profesionales en salud.

RESULTADO ESPERADO: Incrementar el conocimiento en materia de aprendizaje y evaluación de competencias en el ámbito de los profesionales de la salud.

- OP27. Definir e implantar el Plan Andaluz de Aprendizaje por Simulación en el SSPA.
- OP28. Contribuir al desarrollo del conocimiento en el SSPA en materia de aprendizaje por simulación y evaluación de competencias
- OP29. Establecer un modelo de evaluación de la transferencia del aprendizaje por simulación a la práctica clínica.
- OP30. Definición de un plan interno de investigación e innovación.

OE8. Reforzar la posición del SSPA como referente en aprendizaje por simulación y en innovación

RESULTADO ESPERADO: Desplegar acciones que aumenten la visibilidad y el reconocimiento del SSPA en el uso de la simulación y la evaluación de competencias.

- OP31. Desarrollar un modelo de integrado de entrenamiento, evaluación y certificación de competencias clínicas.
- OP32. Incrementar la visibilidad del SSPA en materia de organización experta en el entrenamiento de profesionales de la salud.
- OP33. Desarrollar e integrar nuevas soluciones relacionadas con el entrenamiento de profesionales y la simulación en entornos de salud.
- OP34. Definir un modelo de relaciones con los grupos de interés relacionados con el entrenamiento y evaluación de competencias en el sector de la salud.
- OP35. Incrementar la participación de IAVANTE en foros nacionales e internacionales relacionados con su ámbito de actuación.

Línea TIC

OE9. Seguir prestando servicios de alto valor, al desarrollo de las TICs en el SSPA.

RESULTADO ESPERADO: Mejora de los servicios TICs del SSPA.

- OP36. Dar respuesta a las necesidades de servicios TICs del SAS para el periodo 2021-2023.
- OP37. Puesta en marcha y desarrollo del Área de Bigdata de la FPS, en colaboración con el SAS.
- OP38. Promover el desarrollo de proyectos innovadores en la prestación de servicios sanitarios a través de las TICs, con financiación externa.

Línea de certificación de la calidad

Ver Plan estratégico ACSA 2018-2021:

<https://www.acsa.junta-andalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/archivo/plan-estrategico-acsa-2018-2021.pdf>

EJE 2: FORTALECIMIENTO DE LA FPS PARA LOS NUEVOS RETOS

OE10. La FPS avanzará en su modelo de gobernanza y en la definición de sus modelos de genéricos de actividad

RESULTADO ESPERADO: En 2023, la FPS estará llevando a cabo sus actividades según un conjunto documentado de modelos de gestión y de relaciones, que defina claramente roles, responsabilidades y niveles de calidad de los servicios que presta.

- OP1. Avanzar en la mejora continua de la FPS como ente instrumental, actualizando su modelo de gobernanza, así como su relación jurídica y coordinación con el resto de



agentes del SSPA, para a fomentar la integración y cohesión en sus ámbitos de actuación.

- OP2. Diseñar e Implementar modelos genéricos de referencia para las actividades de la FPS, que faciliten su gestión y optimización, así como la coordinación en su desarrollo, en colaboración con sus grupos de interés.
- OP3. Fortalecer el posicionamiento de la FPS como Organismo Público de Investigación.

OE11. Profesionales y colaboradores

RESULTADO ESPERADO: En 2023, la FPS contará con una estructura de puestos de trabajo mínimo estabilizado que permita llevar a cabo la actividad encomendada mejorando el clima laboral y con herramientas que permitan hacer política de recursos humanos.

- OP4. Fortalecer la gestión y la política de recursos humanos en los siguientes ámbitos concretos: Convenio colectivo, estabilización de puestos, mapa de competencias, desarrollo del talento, clima laboral, plan de igualdad y HRS4R.
- OP5. Definir un modelo común de gestión de expertos

OE12. La FPS mejorará la calidad de los Servicios

RESULTADO ESPERADO: En 2023, los procesos que ejecuta FPS estarán siendo desarrollados de acuerdo a estándares de calidad que fomenten la excelencia de sus profesionales, la coordinación de sus actividades, la mejora continua y el uso de eficiente de los recursos, obteniendo como resultado un incremento sostenido en la satisfacción de los usuarios de sus servicios.

- OP6. Mejorar la organización interna de FPS con el fin de adaptarla, a las competencias, roles y responsabilidades de los bloques de actividad, así como a los retos presentes y futuros (nuevas realidades), que permita su priorización en función de las necesidades de toda la organización.
- OP7. Reorientar y mejorar el sistema de procesos y procedimientos internos para el desarrollo de su actividad y para el logro de las actividades de la FPS, orientándolos a incrementar la satisfacción de sus usuarios, a la obtención de acreditaciones de calidad y excelencia en el ámbito de la gestión.
- OP8. Establecer acuerdos de nivel de servicios y gestión, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios.
- OP9. Contribuir a Garantizar la Sostenibilidad del sistema sanitario público haciendo un uso eficiente y responsable de los recursos y [optimizar los recursos disponibles] promoviendo actuaciones conjuntas, en este sentido, entre todas las actividades de FPS

OE13. Transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad social corporativa

RESULTADO ESPERADO: En 2023, los grupos de interés y los profesionales de la FPS tendrán un mayor conocimiento de la actividad y utilidad de la FPS.

- OP10. Fortalecer la transparencia de la organización y el acceso a la información pública, favoreciendo la rendición cuentas e intensificando la actividad de difusión y comunicación de la actividad y resultados a los grupos interés, con especial atención a la ciudadanía.
- OP11. Contribuir a garantizar la disponibilidad de la información y mejorar el sistema de transparencia interna que permita a los profesionales conocer la actividad que se realiza en FPS y se les haga partícipes de su trascendencia para el SSPA y la sociedad andaluza al servicio de los intereses generales
- OP12. Definir y desarrollar líneas de actuación que fomenten la responsabilidad social corporativa de la FPS, principalmente para contribuir a impulsar las vocaciones y la cultura en el ámbito de actuación de la organización.

OE14. Prospectiva y relaciones con el entorno

RESULTADO ESPERADO: En 2023, la FPS habrá contribuido a incorporar nuevas iniciativas a las Estrategias, Programas y Planes de la CSyF y SAS así como a fortalecer una red de colaboración efectiva con diferentes agentes del sistema

- OP13. Proponer de manera proactiva nuevas iniciativas que contribuyan al avance y desarrollo del SSPA, siguiendo el modelo establecido para tal fin.
- OP14. Contribuir a aumentar la capacidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía, mediante la mejora de su posicionamiento estratégico en espacios en los que pueda difundirse la realidad y el potencial científico andaluz en biomedicina
- OP15. Fomentar una estrategia de alianzas y de relación con socios estratégicos, entre ellos, el sector privado, en el ámbito de actuación y competencia de la FPS que permitan fomentar planes de trabajo y proyectos de forma conjunta para contribuir a la mejora del SSPA e impulsar políticas dirigidas a aumentar a la competitividad del sector.



Anexo 1. Siglas y acrónimos (por orden alfabético).

ACSA: Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (línea de actividad de la FPS)

BBV-SSPA: Biblioteca Virtual del SSPA

CSyF: Consejería de Salud y Familias

EC: Ensayo Clínico

FPS: Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud

I+i: Investigación e Innovación

IAVANTE: Línea de actividad de entrenamiento y evaluación de competencias profesionales, de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud

OPI-SSPA: Oficina de Proyectos Internacionales del SSPA

OTT-SSPA: Oficina de Transferencia de Tecnología del SSPA

PAIDI: Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación

RADyTTA: Red Andaluza de Diseño y Traslación de Terapias Avanzadas, antigua IATA Iniciativa Andaluza de Terapias Avanzadas

RFGI: Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación

SAS: Servicio Andaluz de Salud

SSPA: Sistema Sanitario Público Andaluz

TIC: Tecnologías de la Información y de la Comunicación