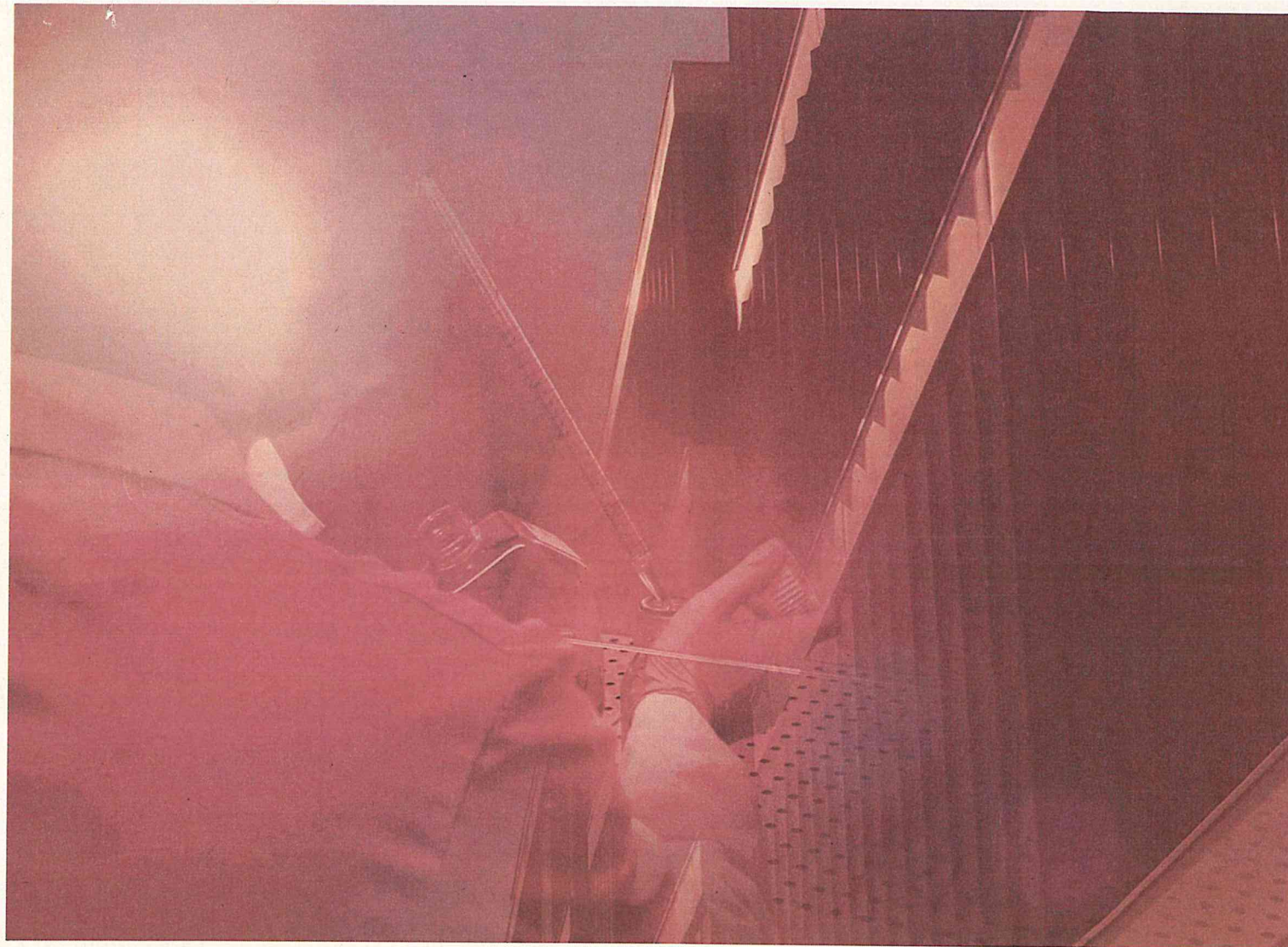
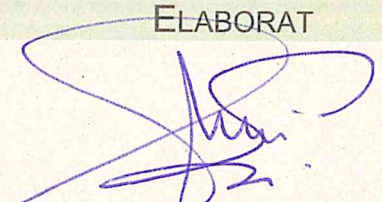
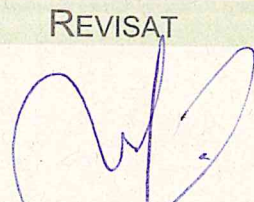




Revisió Pla Estratègic de l'I3PT 2023-2025

ELABORAT  Glòria Palomar Direcció de Gestió de l'I3PT Data: 09/03/2023	REVISAT  Lluís Blanch Torra Direcció Científica de l'I3PT Data: 15/03/2023
APROVAT  Anna Aran Presidenta de la Comissió Executiva Data: 20/03/2023	APROVAT  Anna Aran Vicepresidenta del Patronat Data: 31/03/2023

1.

Antecedents

1.1. Introducció

El Pla Estratègic de l'I3PT es va elaborar pel període 2020-2024 en un moment on la prioritat màxima era assolir l'acreditació de l'ISCIII i per tant, la majoria del pla d'acció plantejat anava encaminat a la consecució d'aquesta fita.

Anualment es revisa en funció de l'anàlisi de context per determinar si continua sent vigent o es detecta la necessitat de fer canvis i/o reorientacions dins la Revisió del Sistema per la Direcció. L'any 2022 ha estat especial, en aquest sentit, donat que es va preparar la presentació a l'acreditació ISCIII i l'auditoria va tenir lloc a l'octubre de 2022. A més molts canvis que s'han produït a l'entorn poden impactar en l'Institut com per exemple la publicació de la Ley de la Ciencia, tant a nivell estatal com a Catalunya, o la Ley de la Reforma Laboral i tendències en el sector que poden influir en l'orientació de la recerca i la innovació de l'Institut

Per aquest motiu, s'ha procedit a fer una revisió més profunda del pla estratègic actual i encarar la nova etapa de l'Institut, una etapa de creixement per les possibilitats que ens brinda ser centre CERCA de la Generalitat de Catalunya i acreditat com a institut d'investigació sanitària per l'ISCIII.

1.2. Metodologia de la revisió

En primer lloc s'ha dut a terme un treball de camp per analitzar el context actual amb la participació de personal de l'Institut (42 professionals) en tots els seus àmbits organitzats en 6 grups de treball.

Per ordenar aquest anàlisi s'han seleccionat els següents aspectes relacionats amb l'anàlisi externa i interna:

ANÀLISI EXTERNA	ANÀLISI INTERNA
Posicionament	Factors organitzacionals
Factors econòmics	Talent
Factors polítics	Situació de les infraestructures
Factors Tecnològics	Requeriments de l'activitat/operatius
Factors socio-culturals	Òrgans de govern
Factors ecològics	
Factors legals	
Stakeholders externs	

Els resultats dels 6 grups de treball s'han integrat en un sol DAFO ordenant la informació per cada aspecte analitzat i permetent treure conclusions per plantejar objectius i accions a dur a terme. Prèviament en el mes de setembre de 2022 va tenir lloc la reunió del CAC en la que es va fer una sessió de debat quines aportacions s'han tingut en compte en la revisió del pla estratègic. Els temes objecte d'aquest debat són els que s'enumeren a continuació:

Model d'innovació sanitària:

- Quins són els models estratègics que afavoreixen la innovació sanitària?
- Quins són els col·laboradors estratègics amb què hauríem de comptar si volem ser líders en innovació per a la transformació digital?

Organització àrees de recerca transversals:

- Quin hauria de ser el model de funcionament de les àrees de recerca transversal?
- Coordinació de les àrees: Investigador/a Principal dun grup existent vs Coordinació conjunta Direcció I3PT i Direcció servei Hospital Parc Taulí.
- Interacció amb grups de recerca: adhesió de grups daltres àrees vs creació de grups específics de l'àrea transversal.
- Definició de línies estratègiques: definir línies específiques vs línies generals.
- Quina mena d'accions hauria de contemplar l'àrea transversal?
- Com podem enfortir l'àrea de transformació digital i l'àrea de ciències òmiques mitjançant iniciatives nacionals i internacionals?

La integració i validació de la informació s'ha treballat de la següent manera:

- Proposta inicial elaborada per la Direcció de Gestió. A partir del DAFO del pla estratègic actual i de la incorporació de tota l'anàlisi feta en els grups de treball.
- Revisió de la proposta per part dels membres de la RIG (responsables d'àmbit)
- Revisió de la proposta per part dels membres del CIRI i discussió i validació en una reunió conjunta
- Presentació de resultats per revisió conjunta amb tot l'equip de treball participant (42 professionals)
- Presentació a la Comissió Executiva de l'I3PT
- Presentació per aprovació a Patronat.
- Presentació al CAC

2.

DAFO

ANÀLISI EXTERNA		
TEMÀTICA	OPORTUNITATS	AMENACES
POSICIONAMENT	Som líders en innovació amb capacitat de col·laborar en xarxes i amb empreses en el desenvolupament de nous productes	Competència en innovació
	Start-ups I3PT	
	La certificació UNE 166002 que acredita les bones pràctiques en gestió dels projectes	
	Coordinació de la Xarxa ITEMAS amb visibilitat i accés a projectes	
	Referents en alguns laboratoris tecnològics	Acreditació del Lab de simulació
	Desenvolupament de projectes en l'àmbit de les noves tecnologies (impressió 3D, IA, RV, telemedicina,...)	
	Només hi ha 3 centres que facin impressió 3D autoritzats a Espanya + la pèrdua de l'acreditació porta a aturar l'activitat	Pèrdua de posicionament del Lab Imatge si no es dinamitza més
	Malalties minoritàries podem ser un referent	
	Possibilitat de ser referents en Salut Mental	Salut Mental està col·lapsada a nivell assistencial perdent posicions en recerca
	Aposta estratègica per les teràpies gèniques	
	Disposem d'una oferta formativa aplicada a la clínica que apropa persones interessades	Integració amb la UAB per col·laboracions i captació de talent (es necessita créixer en aquesta integració)

Disposem d'una oferta formativa interna que podem externalitzar i generar un posicionament

Posicionament estratègic del CEIm i confiança amb els promotors

Situats geogràficament molt a prop de la UAB

Foment de la col·laboració entre investigadors clínics de l'I3PT i investigadors bàsics de la UAB. Desenvolupament d'Unitats Mixtes UAB-I3PT per potenciar la recerca traslacional.

Disposar de les unitats mixtes actuals i amb possibilitat de crear d'altres

Recolzament de l'Ajuntament de Sabadell per col·laborar en iniciatives conjuntes

Disposem de les dades que les universitats i empreses necessiten per validar les seves investigacions

Altres instituts amb CEIMs potents a l'Estat

Temps de gestió de contractes molt llargs i per tant mal posicionament vs ecosistema. Des de 09/2022 incorporació M. Carles això passa a ser una fortalesa pel paper que desenvolupa

Manca de capacitat dels IP's per abordar tots els assaigs clínics a on potencialment podríem participar

Situació geogràfica fora de Barcelona

Manca d'experiència en el treball amb unitats mixtes que poden posar en risc el seu èxit

Baix posicionament internacional

	Oportunitat de ser un referent a tot el Vallès oferint serveis per incrementar la competitivitat Assoliment de l'acreditació ISCIII i manteniment de la distinció CERCA Alt ritme de creixement (assistencial i recerca) que genera noves oportunitats, visibilitat,...	Sols som petits però la gràcia és que no som Barcelona Possible no re acreditación CERCA si no fem el creixement esperat Possible no acreditació ISCIII Risc en poder mantenir les acreditacions si no canvia el funcionament de l'hospital perquè la recerca es veu ressentida Manca identificar els professionals del CCSPT amb els dos logos quan tenen el rol també investigador per potenciar la visió externa de la recerca Alta competència a nivell de RRHH
FACTORS ECONÒMICS	Possible acreditació ISCIII: Accés a convocatòries Fons Next Generation amb alta activitat de projectes al 2023 Creació de la nova unitat de mecenatge que incrementa les possibilitats d'atraure donacions Aposta del govern de la Generalitat per la innovació amb major accés a finançament Crisi socioeconòmica que necessita accions i propostes disruptives (innovadores) Start-ups I3PT	Inestabilitat política i conflictes bèl·lics a nivell global > Comporten retallades en R+D+i i també la incertesa sobre l'aprovació dels pressupostos Possible fi dels fons Next Generation Increment de la despesa estatal Poques donacions, falta política clara de mecenatge Increment dels preus de l'energia / crisi energètica No creixement econòmic / Inflació

	Aposta de desenvolupament del CSPT en el Dep. Salut (necessitat de creixement per donar cobertura real al territori de referència). Capacitat de creixement en el finançament basal de la Generalitat fins arribar al 30% del pressupost de l'Institut	Incompliment dels requeriments demanats per assaigs clínics (infraestructura i qualitat) Actualment el finançament basal de l'Institut és del 6%
FACTORS POLÍTICS	Foment de les polítiques d'igualtat > potencien la incorporació de talent femení Nou Conseller de salut amb molta afinitat amb la R+D Recolzament de l'Ajuntament amb l'impuls del Campus en Salut (Artextil, Eix Covadonga)	Inestabilitat política a nivell català i espanyol Creixement de polítiques d'extrema-dreta Llei de la Ciència > Contractació de personal investigador Alineament entre CERCA i Ministeri de Ciència per evitar la duplicitat en indicadors i pèrdues d'oportunitats
TECNOLÒGICS	Ús de processos, eines i metodologies digitals Alta digitalització en l'entorn públic amb capacitat de donar resposta a les necessitats de la població (es busca proveïdors on desplegar-ho de la ma de l'ICS). Possibilitat de col·laboracions. S'està avançant a una homogeneïtzació dels llenguatges digitals (dades)	Ciberseguretat > Exposició a riscos digitals, ciberatacs, etc. Falta infraestructura per fer IA i anàlisis òmiques (i emmagatzematge) Retard en la digitalització que pot afectar a la pèrdua de talent, no eficiència i pèrdua de resultats clínics Fragmentació de l'atenció i de solucions tecnològiques proposades (cal treball de col·laboració (oportunitat anterior)).

	Implantació progressiva de la monitorització remota agilitzant molt els processos Tenim accés a dades europees i les nostres dades són integrables el que obre possibilitats de col·laboracions Tendència de noves tecnologies (5G, IA, imatge,...) que obre oportunitats de nous projectes Gran volum d'start-ups tecnològiques que incrementa les possibilitats de col·laboració	Manca de recursos humans per assegurar aquest avenç Aparició de noves tech que obliga a renovació i reciclatge com per exemple el metaverso Falten empreses industrialitzadores dificultant la transferència de les nostres innovacions
FACTORS SOCIO-CULTURALS	Covid-19: interès per la recerca + augment de la consciència de consum d'informació veraç, de fonts mèdiques / contrastades Major sensibilitat de la població cap a la recerca i la salut Tendència a incloure pacients i ciutadania en projectes i activitats Promoció de la cultura sanitària Xarxes Socials: democratització de l'accés a la informació Envelliment poblacional: més projectes per pacient crònic, silver economy (Sabadell Gent Gran), prevenció (recerca infermera i atenció primària), monitorització.	Piràmide poblacional "negativa", que fa perillar el talent jove Globalització: barreres culturals Necessitat de transformar els procediments per apropar pacients a les nostres activitats Molta competència en l'organització d'esdeveniments en R+D+I Es generen projectes molt alineats a la realitat de la població. Els equips han d'estar compensats en gènere per obtenir el finançament

	Àrea de referència de l'Hospital densament poblada que confereix un enorme potencial en recerca clínica Globalització: col·laboració amb altres entitats + captació de talent	Fuga de talent
FACTORS ECOLÒGICS	Edificis intel·ligents, eines que possibiliten el consum d'energia verda, etc. Hi ha un augment de la contaminació i empitjorament del canvi climàtic: afectació a la salut, noves línies de recerca Responsabilitat ECO atrau el talent Existeixen certificacions d'eficiència energètica que s'han de tenir en compte en les noves edificacions i es valora positivament en la sol·licitud de projectes	Elevats costos econòmics per adoptar mesures ecològiques i complir amb les lleis Dificultats per arribar al lloc de treball tot i que ara el tren és gratis
FACTORS LEGALS	CETIS (a mitjà i llarg termini: que permetrà créixer al CEIM i posicionar-lo com un referent) Nova Llei de la Ciència amb increment del PIB en ciència i facilitant altres aspectes Reforma laboral que afavoreix l'estabilitat del personal La Llei d'start-ups facilita la creació d'aquestes Entrada total Llei AACC (CTIS), quina aplicació afecta als AC i comporta un canvi de metodologia S'ha aprovat la nova Llei de regulació de dispositius mèdics, el que crea un marc legal on treballar tots sota el mateix criteri	CETIS (a curt termini: processos dificultosos per al personal investigador I3PT) La reforma laboral fa més difícil les contractacions temporals que queden compensades per la Ley de la Ciència i també posa en risc la participació d'assistencials Canvis en la regulació espanyola del medicament per adaptar-se a la UE que incrementa la complexitat Dificultats per la validació de noves tecnologies i accés al mercat

	Explotació de patents	La Llei de protecció de dades afegeix molta dificultat per fer projectes amb dades de pacients y també amb petites empreses pel seu desconeixement de la LOPD
STAKEHOLDERS EXTERNS	Col·laboració amb grups de recerca punters Teixit empresarial vallesà molt industrial Grans empreses estan internalitzant els serveis d'R+D+I i nosaltres podíem ser un proveïdor Noves convocatòries pels centres acreditats Disposem de contractes marc amb la indústria i altres centres que ens permeten treballar conjuntament d'una manera més àgil Relació amb la indústria que ens ajuda a l'hora de rebre finançament i crear projectes que aplicar a les convocatòries Relació de col·laboració amb les empreses que surten de la nostra Institució i de les que tenim % d'accions (benefici) Acostar-nos a la ciutadania a través de programes d'educació científica en les escoles CERCA: Visibilitat i accés a recursos, partners, etc.	Hisenda / SII No hi ha participació clara de pacients en els processos de l'institut Falta visibilitzar impacte de la recerca en els resultats de l'hospital com a mètode de promoció No tenim projectes amb grans empreses en innovació

ANÀLISI INTERNA		
TEMÀTICA	FORTALESES	DEBILITATS
FACTORS ORGANITZACIONALS	Creació del Departament de Suport a la Recerca	Manca relació i coneixement entre unitats/departaments
	En general la creació de les noves unitats i laboratoris	Falta de dinàmiques grupals que podrien generar més coneixement i sentiment de pertinença
	Integració I3PT i Hospital afavorint projectes CPI, més sentiment de pertinença més potencial per fer projectes que s'adoptin a l'hospital	Massa fonts d'informació, duplicitat de la informació i documentació generant més feina
	Programa intramural permet fomentar la investigació emergent	La dotació econòmica del Programa intramural està estancada des de fa molts anys
	Grups de treballs multidisciplinaris	Alta pressió assistència i poc temps per dedicar a recerca

Dependència de serveis centrals amb la CSPT que generen un coll d'ampolla per la no adequació a les necessitats de l'Institut

Circuit de compres: manca traçabilitat i informació cap a l'IP

Procediments de recerca no incorporats a l'Hospital (ex.: participació pacients AACC a HCIS, biobanc a HCIS...)

Incorporació de la persona responsable de la USAC

CEIm està estandarditzat i protocol·litzat --> genera agilitat i més productivitat a la feina

Manca de procediments de treball en alguns departaments que dificulten la possibilitat de treballar de forma autònoma.

Discriminació positiva en infermeres (i ús de quotes)

Increment del sentiment de pertinença amb el trasllat als nous espais

Excés de reunions

Manca de comunicació interna i els canals: La informació del dia a dia de la direcció no arriba a les unitats internes

Poca interacció entre els diferents departaments de l'institut, pèrdua d'oportunitats de col.laboració

Gestionem molts projectes de poc finançament --> menys qualitat en el treball realitzat en els projectes

Proximitat a la UAB amb capacitat per atraure estudiants i investigadors reconeguts en recerca bàsica i capacitat de creació d'unitats mixtes

Manquen investigadors pre i post doctorals amb beques (enfortiment dels grups de recerca)

TALENT

Manquen estudiants en pràctiques com a suport als grups

Jerarquia horitzontal que afavoreix un bon ambient de treball, fàcil accés als superiors.

Cultura i objectius socials que permeten competir amb altres institucions perquè crea sentit de pertinença

Cultura molt flexible per treballar (teletreball)

La majoria dels investigadors són professionals clínics de l'hospital amb la seva activitat assistencial --> això ens fa líders en innovació ja que el coneixement i desenvolupament dels projectes pot ser directament aplicat a la pràctica clínica

La majoria dels investigadors són professionals clínics de l'hospital amb la seva activitat assistencial --> això genera una manca de compatibilitat del desenvolupament del projecte amb l'activitat assistencial, ja que han d'innovar/investigar en el temps lliure --> menys qualitat de la investigació/innovació

El CCSPT no fa ofertes atractives per atraure talent

Disposem de clínics referents en assistència que estan en camí de ser-ho també en recerca

Relleu generacional IP's amb bon CV que fa perdre oportunitats en beques competitives

Talent amb xarxes externes que cal potenciar (mirada multicèntrica, comunitària, internacional...)

Caps/gestors assistencials amb poca cultura de recerca

El nou conveni contempla la carrera professional

El nou conveni laboral té taules salarials topades i poc flexibles i salaris no competitius respecte a l'empresa privada

Possibilitats de promoció interna i creixement a la carrera professional

Possibilitat d'alinejar la carrera investigadora del CSPT amb els requeriments de carrera investigadora de l'Institut

Nova convocatòria de places --> estabilització de l'equip

Més contractes indefinits amb més estabilitat

Els organismes finançadors no permeten la justificació de personal ja contractat i obliga sempre a contractacions noves i no afavoreix la retenció de talent

Disposem d'un segell de contractació de qualitat (HRS4R)

Procediment de contractació poc àgil

Dificultats per retenir el talen i crear cohesió

Dificultats per integrar talent a través de beques (PEICTI per exemple)

Estem molt bé posicionats amb el nostre Pla d' Igualtat

Equip motivat per fer créixer la institució: Personal compromès, responsable i amb esperit de superació

Alta rotació de personal en la unitat d'innovació que genera poca estabilitat i menor productivitat en l'equip

Molta capacitat dels equips per gestionar els recursos actuals i limitats

Manca de recursos humans per a la quantitat d'activitat que realitza l'I3PT --> frustració en els equips

SITUACIÓ DE LES INFRAESTRUCTURES

Inestabilitat en la wifi i xarxes mòbils que dificulta el treball del personal intern i dels monitors d'assaigs.

Disposar d'accés al Teams com a eina de treball i comunicació

Manca implementar el Teams i homogeneïtzar les aplicacions utilitzades amb aquesta finalitat

Desconeixement de la Biblioteca (serveis i documents que podem trobar)

Nous espais: Compartir espais facilita l'apropament entre el personal investigador i de gestió.

Falta d'espais i sales de treball. Manca capacitat per assumir nous assaigs clínics

Noves instal·lacions amb millor utilització dels espais i gestió dels recursos

Falta d'espais per laboratoris que dificulta el creixement científic

Espais limitats pel creixement a curt termini

El canvi d'ubicació ens ha allunyat de la CSPT de cara a ser accessibles als investigadors.

Manca de sales per rebre els monitors

Manca de comunicació telefònica i espais per torres servidors

Més dificultat d'interacció entre el personal de la USAC i el de les Naus Bosser

Dificultats per treballar en remot

Canvi a Fundanet. A llarg termini ens ha de servir per tenir més control, organització i seguretat , sobre tot en tema d'indicadors

Manca d'eines per organitzar i coordinar reunions (per exemple, TEAMS, per saber la disponibilitat dels companys i poder proposar hores de reunions que vagin bé a tots els participants) --> genera frustració a l'hora de coordinar reunions amb molta gent

Recursos digitals limitats: capacitat de correu, connexió en remot, telefonia,...

TRINETX Sotware que ens permet accedir a les dades clíniques/nº pacients d'una manera agrupada per fer AACC

El Trinetx està infrautilitzat. Manca de cartera de serveis per la utilització d'aquestes tecnologies

Web ben estructurada però sense portal de transparència

Manca agilitat en l'actualització de la web amb les noves unitats creades i actualització de continguts

Manca d'entusiasme i dedicació a la recerca dels professionals de diagnòstic per la imatge (acreditació de tècnics i màquines). Impacte negatiu en els AC

UDIAT hauria d'avançar en tecnologia perquè sempre han estat punters però ara no ho sembla

Transformació Digital pot ser un limitant per tirar alguns projectes endavant per culpa de l'estació clínica. Millorar en interoperabilitat i accés a les dades. Les feines es demoren i endarrereix el projecte

No disposar de sala blanca dificulta la recerca en teràpies avançades

REQUERIMENTS DE L'ACTIVITAT I/O OPERATIU

S'aplica a moltes convocatòries incrementant la capacitat d'èxit

Aplicar a moltes convocatòries sense un bon anàlisi de la idoneïtat pot incrementar el risc de fracàs

Seguiment d'estàndards que fan el sistema poc àgil en l'operativa diària

Alt nivell de burocràcia amb processos molt lents i repetitius

Falta de personal amb acumulacions de feines

Dificultat per prioritzar l'activitat i organitzar el dia a dia

Molt positiu la creació de la Unitat de Suport a la Recerca per ajudar als investigadors

Falta suport en Bioinformàtica

Es disposa de la USAC per tot el processament de mostres que ajuda molt.

Falta d'implicació de al infermeria en els projectes/assaigs clínics per fer les extraccions

Necessitat d'ampliar el programa intramural

Es troba a faltar el Comitè d'Innovació coma espai per tractar els temes relacionats amb la innovació

El suport d'estadística ofert per l'Institut és insuficient sobre tot pels grups de recerca consolidats que han d'anar fora a contractar el suport estadístic

Falten línies de recerca estratègiques sobre cures

EQUIP DE GOVERN

Relleu de la direcció científica de l'I3PT que genera incertesa per l'encaix amb l'equip i possibilitat de perdre oportunitats que tenim amb la direcció actual

Equip directiu motivador i accessible

Nova direcció a la CSPT

La institució ha aprovat un pla de mecenatge transversal a la Institució i amb una estructura organitzativa concreta tot i que l'òrgan de govern és remet al Patronat

Direcció i Patronat ben posicionat al marc polític, estratègic i comercial, la qual cosa ens aporta més visibilitat i millors relacions amb altres entitats

3.

Objectius estratègics i eixos estratègics

A la vista del resultat del DAFO s'han revisat els objectius estratègics que es van plantejar en el Pla Estratègic de 2020 i s'han fet petites modificacions que es poden veure en la taula comparativa següent:

OE PE 2020	OE PE 2020 REVISAT
Generar coneixement amb impacte en el SNS a través de l'impuls de la recerca traslacional	Generar coneixement amb impacte en el SNS a través de l'impuls de la recerca
Promoure la innovació en productes, processos i pràctiques organitzatives útils per l'organització sanitària	Promoure la innovació en productes, processos i pràctiques organitzatives útils per l'organització sanitària
Impulsar la internacionalització per potenciar la seva visibilitat i posicionament en processos de captació de recursos i generar coneixement reconegut internacionalment	Impulsar la internacionalització per potenciar la seva visibilitat i posicionament en processos de captació de recursos i generar coneixement reconegut internacionalment
Consolidar la massa crítica de personal investigador i de gestió mitjançant iniciatives d'atracció, promoció i retenció de talent	Consolidar la massa crítica de personal investigador i de gestió mitjançant iniciatives d'atracció, promoció i retenció de talent
Posicionament com a referent de foment d'aplicació de noves tecnologies i de un modelo de fomento de la industrialització mitjançant la creació de spin-off i l'oferta de serveis d'innovació que permetin traslladar el coneixement generat a la societat i ser un partner/soci d'excel·lència per a altres organitzacions (hospitals, empreses, centres tecnològics, universitats, etc.) del teixit industrial.	Posicionament com a referent de foment d'aplicació de noves tecnologies i de un modelo de fomento de la industrialització
Fomentar la projecció dels seu coneixement a la ciutadania i donar participació a la mateixa en els seus òrgans de decisió i programes implicant-la en la identificació d'objectius d'investigació	Fomentar la projecció dels seu coneixement a la ciutadania i donar participació a la mateixa en la vida de l'Institut.

Orientar la governança i gestió de l'organització a la consecució de resultats científics i d'innovació definint per allò els indicadors adequats que permetin la seva mesura

Orientar la governança i gestió de l'organització a la consecució de resultats científics i d'innovació definint per allò els indicadors adequats que permetin la seva mesura

Els eixos estratègics continuaran sent els mateixos ja plantejats en el Pla Estratègic original:

- MODEL CIENTÍFIC
- TRASLACIÓ I INNOVACIÓ
- TALENT
- INTERNACIONALITZACIÓ
- VISIBILITAT I ALIANCES
- GOVERNANÇA I GESTIÓ

Donat que s'ha fet una revisió en profunditat del Pla Estratègic es modifica també el període de vigència dins 2025.

4.

Plans d'acció

S'han definit un total de 26 plans d'acció vinculats als diferents objectius estratègics i contemplant en la seva definició els eixos estratègics del pla.

OE1: Generar coneixement amb impacte en el SNS a través de l'impuls de la recerca

- 1.1** Dissenyar un pla integral que permeti avançar en la consolidació de línies de recerca en dades, senyals i imatges alineats amb la política de transformació digital de l'Institut
- 1.2** Definir l'estratègia de llançament de la recerca en teràpies avançades
- 1.3** Establir un pla de foment de la recerca clínica en general i dels assaigs clínics amb la indústria en particular
- 1.4** Elaborar un model de funcionament de les unitats mixtes per ajudar en el seu creixement i consolidació així com la creació de noves
- 1.5** Explorar les possibilitats de llançar noves línies de recerca a partir de la identificació de tendències innovadores del sector (Ex. Robòtica)
- 1.6** Dissenyar i implementar el model de consolidació i creixement de les plataformes

OE2: Promoure la innovació en productes, processos i pràctiques organitzatives útils per a l'organització sanitària

- 2.1.** Potenciar la creació d'spin-off com a via exitosa en la transferència dels resultats de la recerca i la innovació
- 2.2.** Afavorir els processos d'innovació assegurant l'adopció de les tecnologies per part de la Institució i del SNS
- 2.3.** Millorar i consolidar els processos de CPI en la institució a partir de l'experiència obtinguda en els processos actual i els tancats.
- 2.4.** Identificar noves línies d'activitat susceptibles de plantejar un model de negoci que permeti un posicionament de l'Institut i una entrada de fons cooperant en el sosteniment financer de totes les activitats que es fan a l'Institut

OE3: Impulsar la internacionalització per potenciar la visibilitat i posicionament en processos de captació de recursos i generar coneixement reconegut internacionalment

- 3.1.** Elaborar un nou pla de creixement en la internacionalització de l'Institut (possible grups de treball amb la participació de personal investigador)

3.2. Incorporar en les polítiques d'atracció de talent la captació de talent internacional

OE4: Consolidar la massa crítica de personal investigador i de gestió mitjançant iniciatives d'atracció, promoció i retenció de talent

- 4.1.** Millorar el pla de formació de l'Institut aliniat amb la implantació de la carrera professional i donant resposta a les necessitats formatives presents i futures de l'Institut
- 4.2.** Dissenyar un programa pre-doc en col.laboració estreta amb l'Escola de Doctorat de la UAB
- 4.3.** Definir un pla de millora per afavorir la captació i retenció de talent alineat amb les polítiques del HRS4R
- 4.4.** Elaborar un pla de creixement del personal de suport que pugui acompanyar i impulsar el creixement de l'Institut

OE5: Posicionament com a referent de foment d'aplicació de noves tecnologies i d'un model de foment de la industrialització

- 5.1.** Revisar el pla d'aliances estratègiques acompanyat d'un pla d'acció per captar nous interessos alineats amb els objectius de l'Institut
- 5.2.** Millorar la visibilitat i posicionament de l'Institut a partir de la participació en xarxes i grups d'interès i del disseny de noves eines de comunicació

OE6: Fomentar la projecció del seu coneixement a la ciutadania i donar participació a la mateixa en la vida de l'Institut

- 6.1.** Millorar la participació ciutadana en l'Institut amb una visió transversal amb les polítiques RRI i de mecenatge de l'Institut

OE7: Orientar la governança i gestió de l'organització a la consecució de resultats científics i d'innovació definint per a això els indicadors adequats que permetin la seva mesura

- 7.1.** Cercar alternatives de finançament en general i específicament amb el llançament del pla de mecenatge de l'Institut
- 7.2.** Definir conjuntament amb el CCSPT el pla de creixement de l'Institut especialment en les línies que impacten directament en l'Hospital assegurant una directriu única i compartida.

- 7.3.** Treballar en una estratègia pròpia en impacte definint una metodologia tenint en compte les parts interessades i buscant la integració dels ODS i les agendes d'RRI fomentant el compromís de l'Institut de generar un futur més sostenible.
- 7.4.** Fomentar participació del personal de l'Institut en la definició de les polítiques i activitats del mateix.
- 7.5.** Consolidar i assegurar les reacreditacions de l'Institut a partir d'un seguiment acurat del quadre de comandament i dels requisits i recomanacions rebudes
- 7.6.** Consolidar i integrar la transformació digital a l'Institut d'acord a les seves necessitats
- 7.7.** Auditoria i revisió de la normativa interna existent i pendent per preparar l'Institut pel compliment dels requeriments normatius aplicables (fundacions, llei de la ciència, compliance, protecció de dades): mapeig i revisió dels procediments, actualització del codi de bon govern.

5.

Objectius estratègics, eixos estratègics i plan d'acció

	OE1: Generar coneixement amb impacte en el SNS a través de l'impuls de la recerca	OE2: Promoure la innovació en productes, processos i pràctiques organitzatives útils per a l'organització sanitària	OE3: Impulsar la internacionalització per potenciar la visibilitat i posicionament en processos de captació de recursos i generar coneixement reconegut internacionalment	OE4: Consolidar la massa crítica de personal investigador i de gestió mitjançant iniciatives d'atracció, promoció i retenció de talent	OE5: Posicionament com a referent de foment d'aplicació de noves tecnologies i d'un model de foment de la industrialització	OE6: Fomentar la projecció del seu coneixement a la ciutadania i donar participació a la mateixa en la vida de l'Institut	OE7: Orientar la governança i gestió de l'organització a la consecució de resultats científics i d'innovació definint per a això els indicadors adequats que permetin la seva mesura
MODEL CIENTÍFIC	PA 1.1 PA 1.2 PA 1.3 PA 1.4 PA 1.5						
TRASLACIÓ I INNOVACIÓ		PA 2.1 PA 2.2 PA 2.3 PA 2.4 PA 2.5					
TALENT			PA 3.2	PA 4.1 PA 4.2 PA 4.3 PA 4.4			PA 7.4

PA 3.1

INTERNACIONALITZACIÓ

VISIBILITAT I ALIANCES

GOVERNANÇA I GESTIÓ

PA 5.1
PA 5.2

PA 6.1

PA 7.3
PA 7.5

PA 7.1
PA 7.2
PA 7.6
PA 7.7