

vicomtech



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS
PARA PERSONAS INVESTIGADORAS**
**Contratación abierta, transparente y
basada en el mérito de los
investigadores/as**

VICOMTECH

Donostia-San Sebastián, Junio 2022

Índice

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN VICOMTECH	3
1.1. Sistema Avanzado de Gestión de la I+D.....	4
1.2. Estructura	4
1.3. Tecnologías de especialización.....	7
1.4. Soluciones Tecnológicas: Modelo de Negocio	8
2. ESTRATEGIA DE RRHH en Vicomtech	8
2.1. Análisis de Carencias Interno	10
2.1.1. Diseño de la encuesta	10
2.1.2. Difusión de la encuesta	11
2.1.4. Priorización de principios	12
2.1.6. Aplicación del plan de acción:2017-2020.....	15
2.1.7. Conclusiones.....	15
2.2. Evaluación Interna.....	15
2.3. Revisión Interna	16
2.4. La política OTM-R como parte de la estrategia HRS4R	16
2.5. Publicación de la póliza HRS4R de Vicomtech con OTM-R	17
2.6. Sistema de control de calidad	17
2.6.1. Adaptación de la guía interna del OTM-R	17
2.6.2. Formación y sensibilización dentro de la institución	18
2.6.3. e-recruitment	18
2.6.4. Indicadores HRS4R	19
2.6.4.1. Indicadores OTM-R.....	23
2.7. Plan de Acción	26

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN VICOMTECH

La Fundación Vicomtech es un centro tecnológico de investigación aplicada especializado en Computer Graphics, Visual Computing Data Analytics & Intelligence, Interactive Digital Media y Language Technologies (tecnologías TIC); se fundó en 2001 y está ubicado en el Parque Tecnológico de Gipuzkoa (cuenta con tres centros de trabajo, los números 57, 61, 63 y 71) y en Bilbao.

El centro es miembro de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación y está certificado como Centro Tecnológico por el Ministerio de Economía y Competitividad con el número de registro CIT-88. La misión del centro es la siguiente:

- Satisfacer las necesidades de Investigación Aplicada, Desarrollo Tecnológico e Innovación de las empresas e instituciones locales en los ámbitos de la Informática Gráfica, la Computación Visual y la Multimedia, potenciando su competitividad y mejorando el desarrollo económico y la calidad de vida de la sociedad.
- Desarrollar tecnologías innovadoras de interacción visual y comunicaciones, creando prototipos de productos y aplicaciones en colaboración con la industria.
- Contribuir al conocimiento universal mediante la formación de personas investigadoras y la publicación de los resultados de sus trabajos de investigación aplicada en revistas de prestigio internacional y en congresos.
- Proporcionar un entorno de trabajo excelente y de calidad que permita a las personas investigadoras desarrollar las competencias personales y profesionales necesarias para ocupar puestos de responsabilidad en el propio centro, en la industria o en otras áreas científicas.

Vicomtech es miembro de varias alianzas, plataformas y clusters; destaca GraphicsMedia.net (www.graphicsmedia.net), una Red Internacional de Investigación Aplicada especializada en Informática Gráfica y Tecnologías Multimedia a nivel internacional. Su dominio del conocimiento y de las tecnologías, directamente o a través de la red, aporta valor a sus clientes, ya que Vicomtech ofrece soluciones reales a las necesidades de las empresas, les facilita el aprovechamiento de las oportunidades y les sugiere mejoras o desarrollos de sus propios productos, basados en los últimos avances del conocimiento científico y tecnológico.

Una piedra angular de nuestros programas de contratación es asegurarse de que se contrata al mejor perfil científico para un puesto de investigación.

Por ello, desde su creación en 2001, Vicomtech se ha comprometido a establecer y mantener un proceso de contratación que sea:

- ✓ Abierto
- ✓ Transparente
- ✓ Basado en méritos

En esta política, Vicomtech revisa sus procedimientos de contratación de acuerdo con los principios y directrices establecidos por la CE sobre cómo debe ser un sistema OTM-R. Como resultado de la revisión, se establecen una serie de acciones para mejorar la política de contratación.

1.1. Sistema Avanzado de Gestión de la I+D

Vicomtech es el primer centro tecnológico que cuenta con la UNE 166002 y en 2021 el centro logró la adaptación de la UNE166002:2021. Vicomtech también cuenta con las normas ISO 9001, ISO 27001, Iso 14001 e Iso 22301. Estas certificaciones, reconocidas internacionalmente, le sitúan a la vanguardia de la calidad investigadora y son la prueba de su compromiso con la calidad de los procesos. Todas sus actividades están amparadas por el sistema de gestión de la I+D+i -la mejora continua y la medición de resultados (semestral y anualmente a través de auditorías y revisiones), la optimización de los procesos de innovación tecnológica y la transferencia y generación de conocimiento-, lo que garantiza la utilización de métodos de máxima calidad.

El centro dispone de las herramientas informáticas imprescindibles para el sistema de gestión, que apoyan la implantación automatizada de los procesos y en las que se gestionan y ajustan las acciones de evaluación.

1.2. Estructura

El órgano de gobierno de Vicomtech es el Patronato, que se muestra en la figura 1. En la actualidad, el Patronato está formado por 18 miembros representativos relevantes dentro de sus áreas de actuación, velando por el cumplimiento de la misión del Centro y realizando un seguimiento periódico de sus actividades.

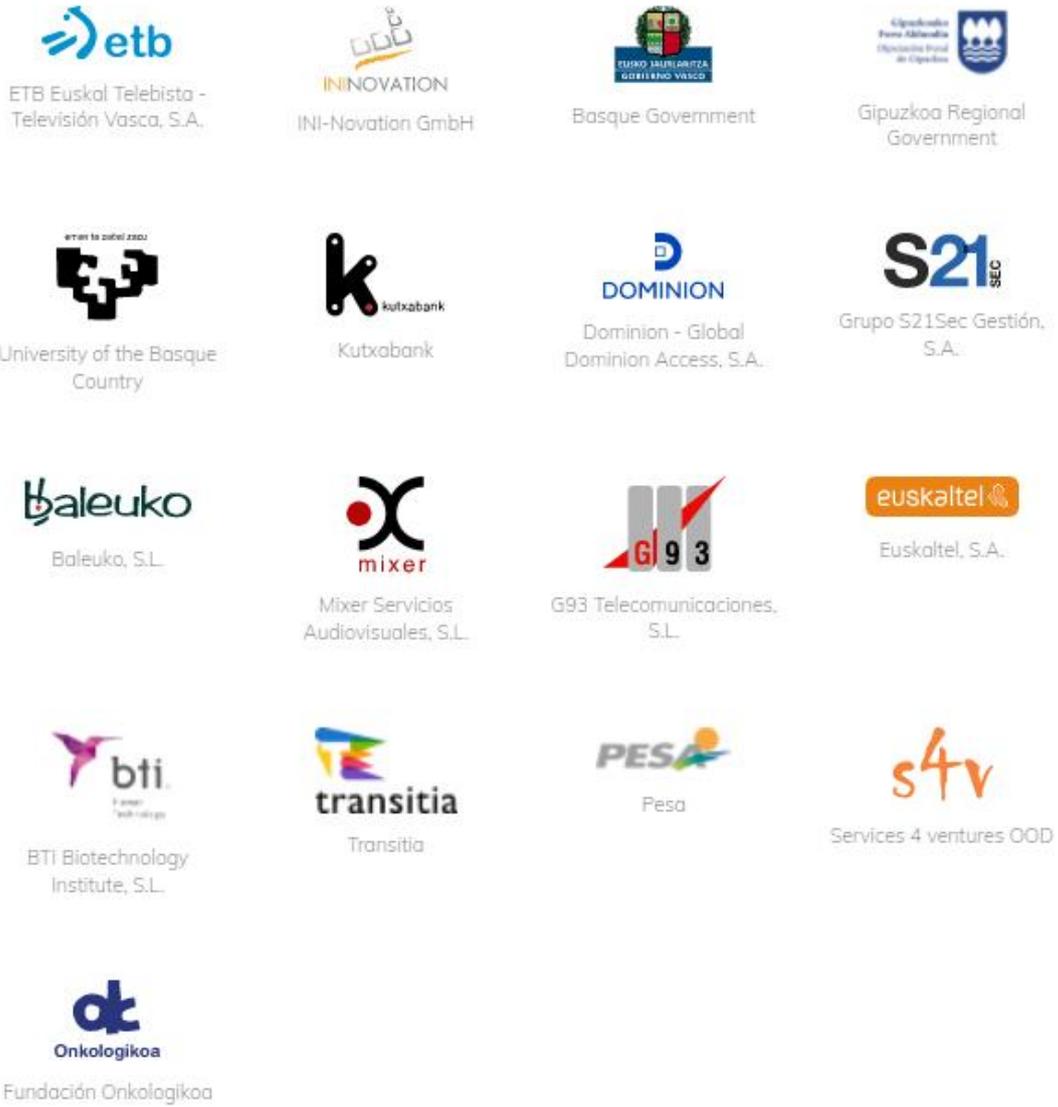


Figura 1. Patronato de Vicomtech

El centro cuenta con 188 investigadores (ETC). La estructura del centro se muestra en la figura 2:

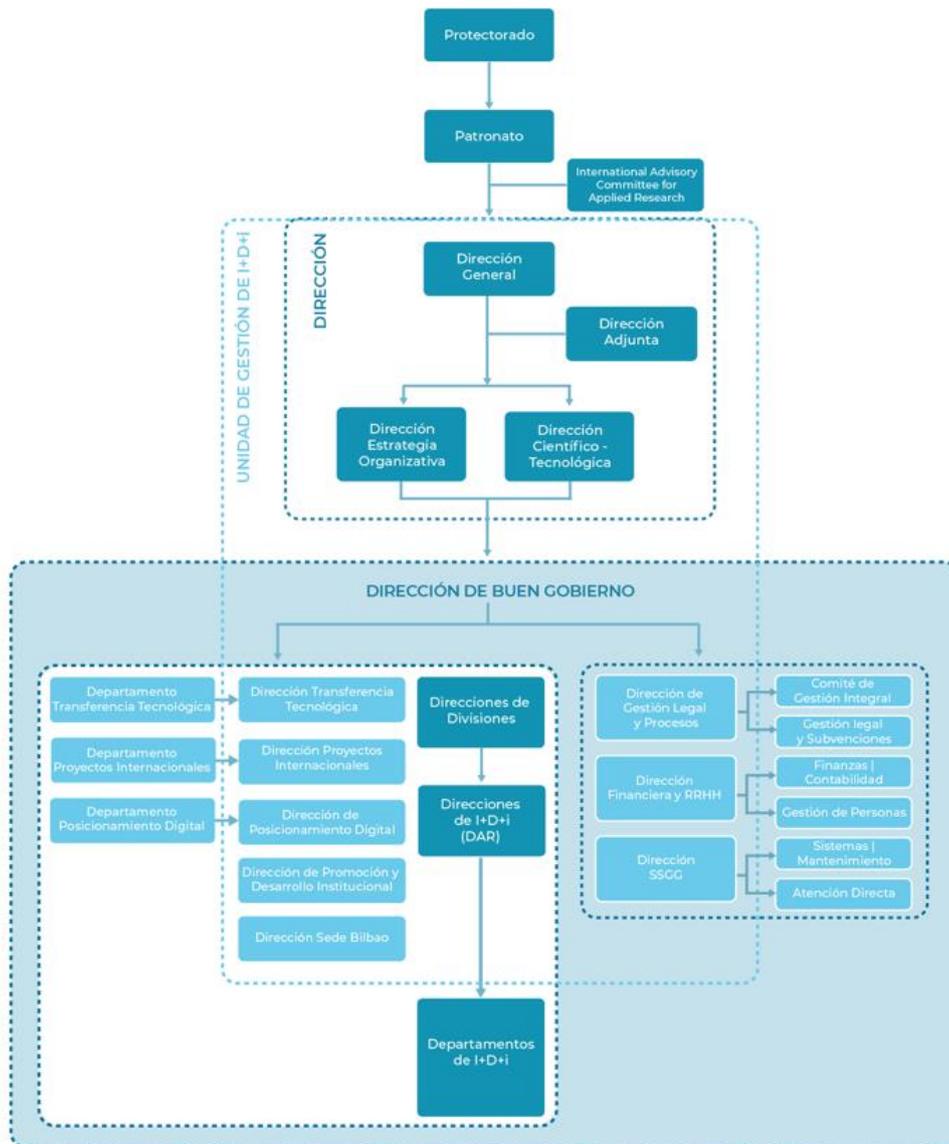


Figura 2. Organigrama de Vicomtech

1.3. Tecnologías de especialización

Vicomtech es un centro tecnológico de investigación aplicada especializado en un campo concreto: Computación Gráfica, Computación Visual y Multimedia (tecnologías TIC). Por ello, las tecnologías clave en las que se centran sus actividades están muy bien definidas y pueden verse en la Figura 3:

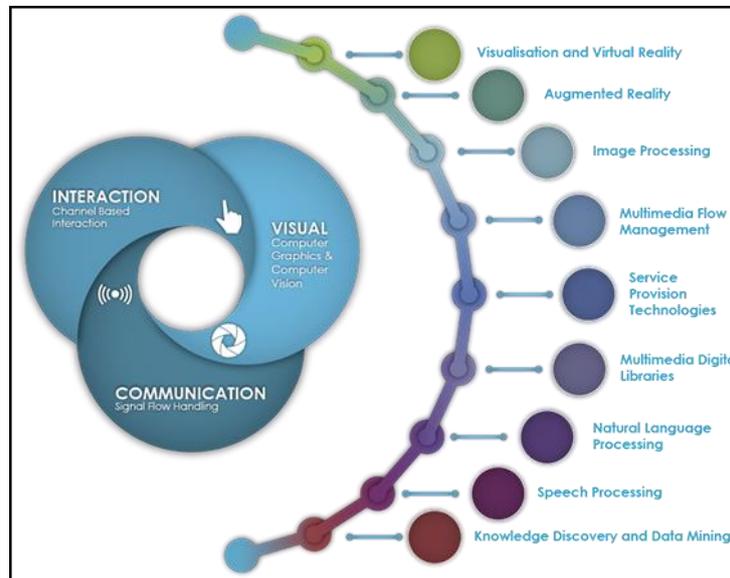


Figura 3. El catálogo tecnológico del centro

En la Figura 4 se visualizan los ingresos de diferentes organismos y el porcentaje de contratos de investigación.



Figura 4. Distribución de las fuentes de financiación de Vicomtech en % (Modelo de negocio objetivo)

1.4. Soluciones Tecnológicas: Modelo de Negocio

El centro, como puente tecnológico, se sitúa a medio camino entre la universidad y la industria (investigación aplicada). Por ello, participa en proyectos de generación de conocimiento (el 60% de sus ingresos proceden de la financiación competitiva) y en la transferencia de tecnología (40% de la facturación). Las diferentes fuentes de financiación de los proyectos de I+D+i del centro se muestran en la figura 5.

Los sectores a los que se dirigen las soluciones desarrolladas por el centro son los siguientes:

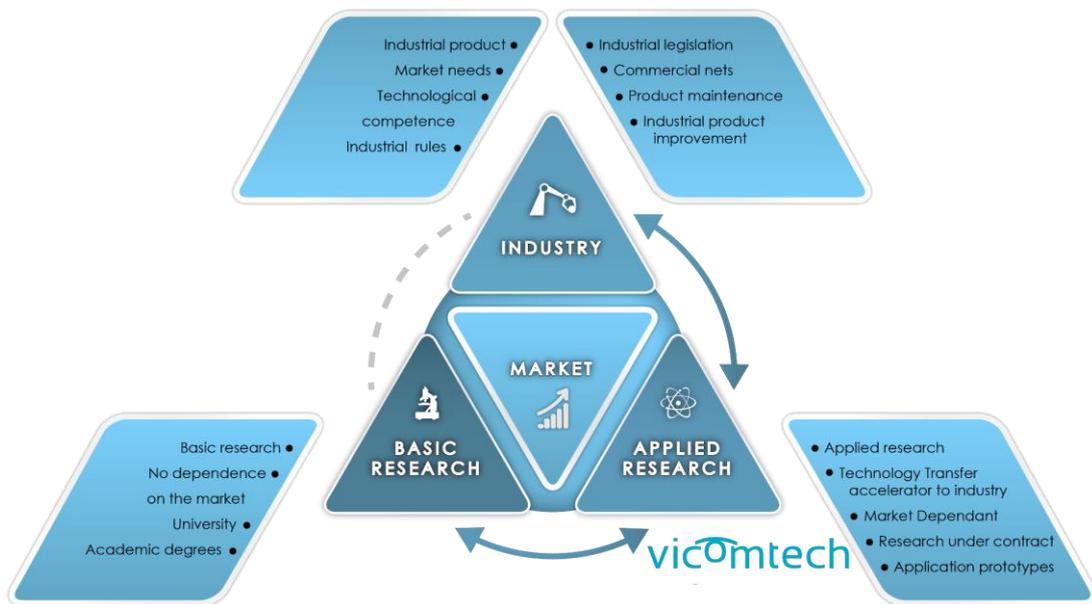


Figura 5. Posicionamiento de Vicomtech en el mercado

La definición de estos diferentes sectores se apoya en la estructura interna de Vicomtech, que se divide en Unidades de I+D+i orientadas a estos sectores y asegura una respuesta personalizada y de calidad para cada tipo de cliente.

2. ESTRATEGIA DE RRHH en Vicomtech

En 2015, Vicomtech comenzó a mejorar sus políticas y procesos de Gestión de Personas, y a aplicar la Matriz CMM de Personas de la Universidad Carnegie Mellon. Se implantó dentro del Sistema de Gestión del centro, y se exploró y consideró la posibilidad de implantar la Estrategia Europea de RRHH.

De todos estos procesos, que se evalúan y actualizan anualmente, "**Dotación de personal**" y "**Desarrollo de carrera**" son los procesos clave para la política de contratación de Vicomtech.

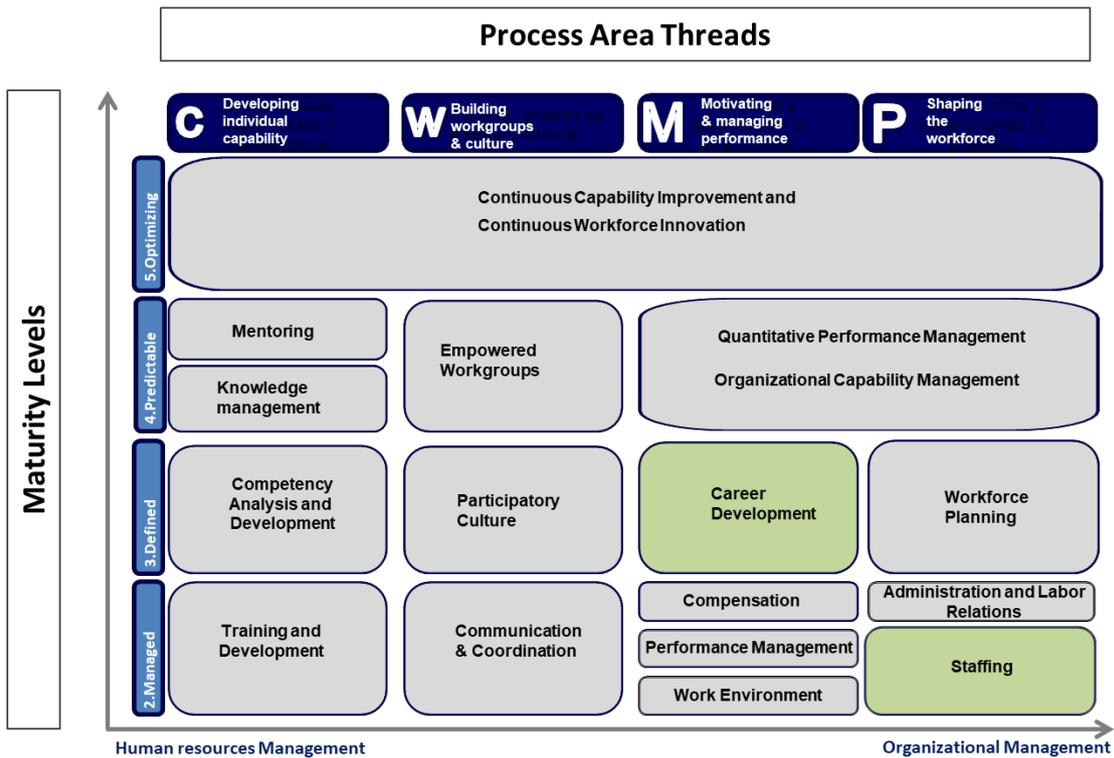


Figure 6. People CMM matrix.

Vicomtech ha utilizado la "lista de control" proporcionada por la CE para revisar sus procedimientos de contratación. En la sección de "indicadores" de esta política se detalla la evaluación realizada a través de esta lista de comprobación.

La Carta de Compromiso con la Comisión Europea se firmó en marzo de 2016, y la estrategia está empezando a aplicarse con los siguientes pasos:

- Paso 1: Análisis de carencias interno por parte de la institución según una plantilla estándar que agrupa los 40 principios de la Carta y el Código en 4 áreas ("Aspectos éticos y profesionales", "Contratación", "Condiciones de trabajo y seguridad social" y "Formación").
- Paso 2: Estrategia institucional de RRHH para las personas investigadoras (plan de acción).
- Paso 3: Reconocimiento de la Estrategia de RRHH para personas Investigadoras por parte de la Comisión Europea. El logotipo "HR Excellence in Research" identifica a las instituciones reconocidas.
- Paso 4: Implementación de acciones y proceso de autoevaluación después de 2 años.
- Paso 5: Implementación de la evaluación externa después de 4 años y renovación del reconocimiento.

Tras la firma del compromiso con la Carta y el Código, Vicomtech, a través del Comité de Innovación (que incluye al personal y a los miembros técnicos), y junto con la Dirección General del Centro, los Directores de Departamento y los Directores de Proyectos Internacionales y de

Transferencia de Tecnología, llevó a cabo los pasos 1 y 2 que se explican en los siguientes apartados.

2.1. Análisis de Carencias Interno

El grupo creado para llevar a cabo la estrategia inició en mayo de 2016 la primera parte del Gap Analysis, que consistió en completar los apartados de Legislación y Marcos de trabajo de cada principio de la Carta y el Código, junto con los procesos, políticas, procedimientos o prácticas que abordan ese principio dentro del centro.

Posteriormente, se realizó una encuesta anónima para determinar la importancia de cada principio y el nivel de aplicación de cada uno de ellos. La siguiente tabla (Tabla 1) muestra el calendario previsto para la implantación del HRS4R en Vicomtech, incluyendo el diseño del análisis interno de carencias, su evaluación y la redacción final del plan de acción definitivo y el documento de estrategia.

Tabla 1. Calendario de hitos para la estrategia de RRHH

	2016							
	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Diseño del análisis de la brecha interna	x							
Diseño de la encuesta		x						
Rendimiento de la encuesta		x						
Análisis de los resultados de la encuesta			x					
Reuniones específicas de equipo			x					
Action Plan & Strategy writing				x	x			
Presentación a la UE					x			
Evaluación de la UE							x	x

2.1.1. Diseño de la encuesta

El equipo de trabajo de HRS4R preparó una encuesta en línea que debía responderse de forma anónima y voluntaria. Esta encuesta en línea se envió a 19 personas (perfiles investigadores y técnicos de apoyo de la institución). El personal administrativo y de servicios generales no fue invitado a responder la encuesta.

La encuesta incluía un correo electrónico explicativo y, para cada principio (40 en total), se exponía la legislación y la documentación orientativa existentes. De este modo, se podía conocer la aplicación del principio hasta el momento de la encuesta en el Sistema.

Se pidió a los encuestados que evaluaran -uno por uno- dos variables para cada uno de los principios enumerados: "Importancia" y "Nivel de aplicación en Vicomtech". Las puntuaciones posibles iban de 1 a 5, con una escala móvil que incluía las categorías "ninguna, baja, media, suficiente y alta". Además, los encuestados disponían de una casilla vacía para darles la oportunidad de proponer acciones para mejorar el nivel de aplicación de los principios en Vicomtech. En el Anexo 2 se muestra una captura de pantalla de una muestra de preguntas de la encuesta.

Teniendo en cuenta el Nivel de Importancia y el Nivel de Aplicación, se calculó un Índice de Prioridad (Pri) de la siguiente manera:

$$\text{Pri} = \frac{\text{Nivel de importancia}}{\text{Nivel de aplicación}}$$

El objetivo final de esta encuesta era obtener una lista ordenada de los principios de C&C más importantes y menos implementados desde el punto de vista del personal, para luego desarrollar las acciones de mejora que deberían constituir el Plan de Acción final.

2.1.2. Difusión de la encuesta

La encuesta fue enviada en junio por el departamento de Recursos Humanos. El texto introductorio describía el HRS4R y su procedimiento de implantación en Vicomtech según el Sistema de Gestión de la Innovación y la Matriz CMM de Personas. Respondieron a la encuesta 18 personas (casi todas las que la recibieron). Una de las encuestas no fue válida, por lo que el estudio se realizó a partir de 17 respuestas.

La muestra para la encuesta fue la que sigue:

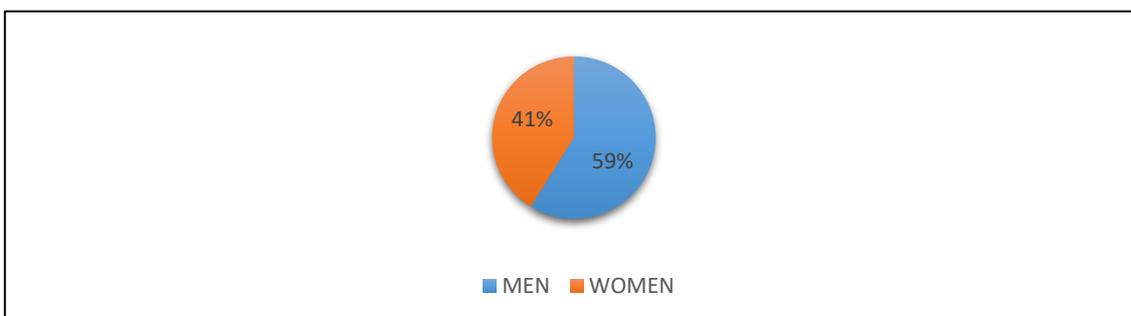


Figura 7: Ratio de género del Staff

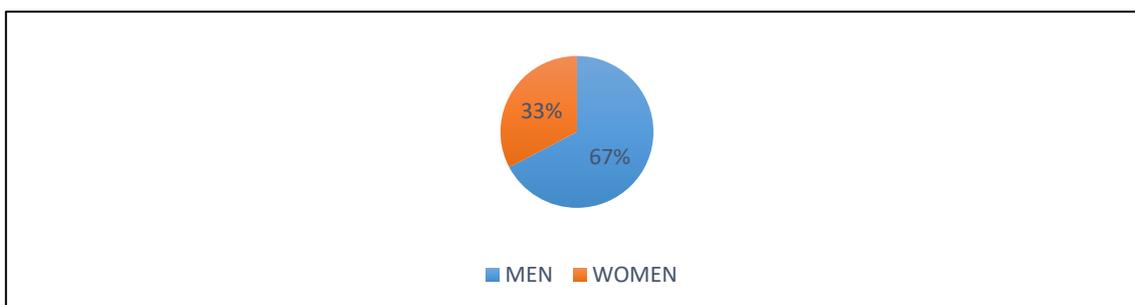


Figura 8: Ratio de género en las encuestas contestadas

- Se eligió la misma proporción de mujeres y hombres que en el centro (la figura 6 muestra que el centro tiene un 33% de mujeres y la figura 7 muestra que el 41% de los que participaron en la encuesta eran mujeres).
- Personal de diferentes categorías profesionales (véase la figura 9)

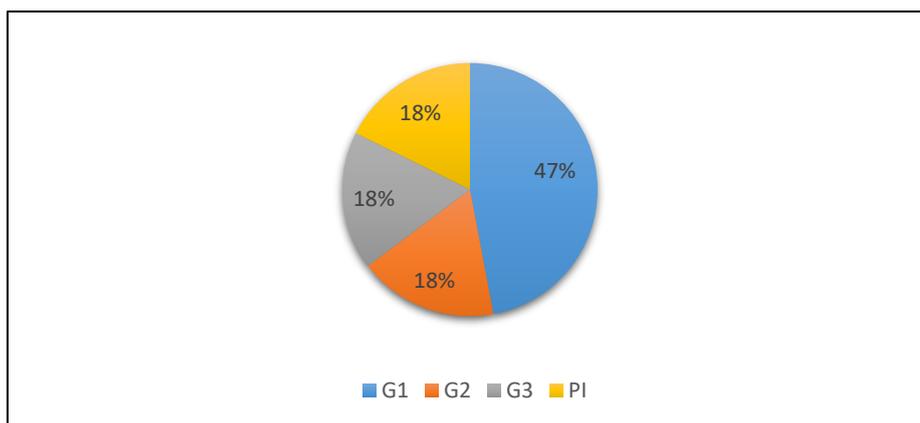


Figura 9: Ratio por categorías

G1: Investigador principal; G2: Investigador senior; G3: Investigador junior; PI: Proyectos Internacionales

- Todos los preseleccionados han colaborado en proyectos europeos y tienen experiencia profesional como investigadores en diversas disciplinas (véase la figura 10).

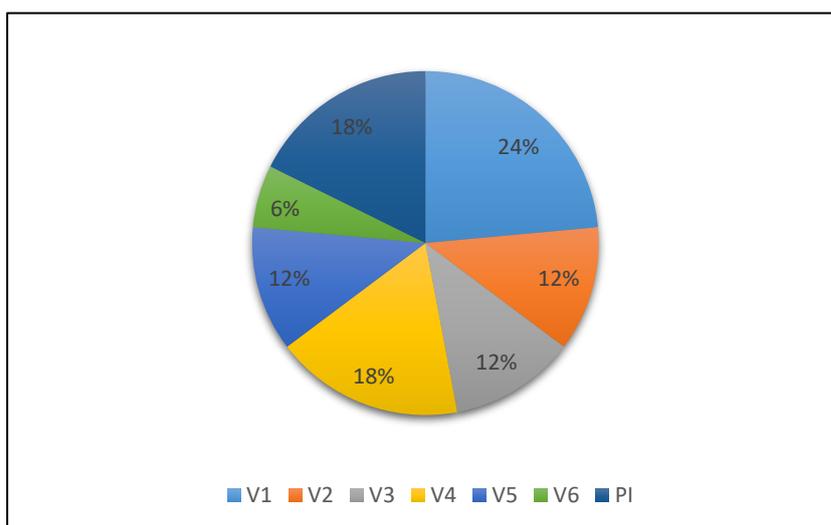


Figura 10: Ratio por departamentos

V1: Digital Media; V2: Tecnologías del habla y del lenguaje natural; V3: Turismo y patrimonio electrónicos; V4: Sistemas inteligentes de transporte e ingeniería; V5: Seguridad Digital y Ciberseguridad; V6: Salud Digital y Tecnologías Biomédicas; PI: Proyectos internacionales

2.1.4. Priorización de principios

Todas las preguntas responden al Índice de importancia y al de aplicación (ambos de 1 a 5). De estos índices se extrae el Índice de Prioridad, tal y como se menciona en el subapartado 2.1.1.; puede estar entre 0,20 y 5 (1/5 y 5/1). A partir de la media del Índice de Prioridad se establece el umbral para determinar los Principios que requieren un Plan de Acción.

Los criterios utilizados para definir la lista final de principios que se incluirán en el Plan de Acción fueron:

- El umbral se refleja en la media del Índice de Prioridad (1,16). Los principios que están por encima de este umbral se seleccionan para el plan de acción.
- Los requisitos y la nueva legislación que afectan a la C&C.
- El proceso de implantación del MMC de personas: Como se ha explicado en los apartados anteriores, el proceso de implantación de la Estrategia de RRHH forma parte de la mejora continua del Proceso de Gestión de Personas de Vicomtech. Este proceso está en marcha desde hace un año y requiere que esta estrategia esté alineada con las Normas del Sistema (UNE166002 e ISO 9001) y con el People CMM.2.1.5. Results.

Los gráficos siguientes (figuras 11 y 12) muestran los valores obtenidos del análisis de los resultados de la encuesta. Los valores corresponden a las puntuaciones medias de Importancia y Nivel de Aplicación de cada Principio. También se muestra el índice medio de Implantación/Importancia.

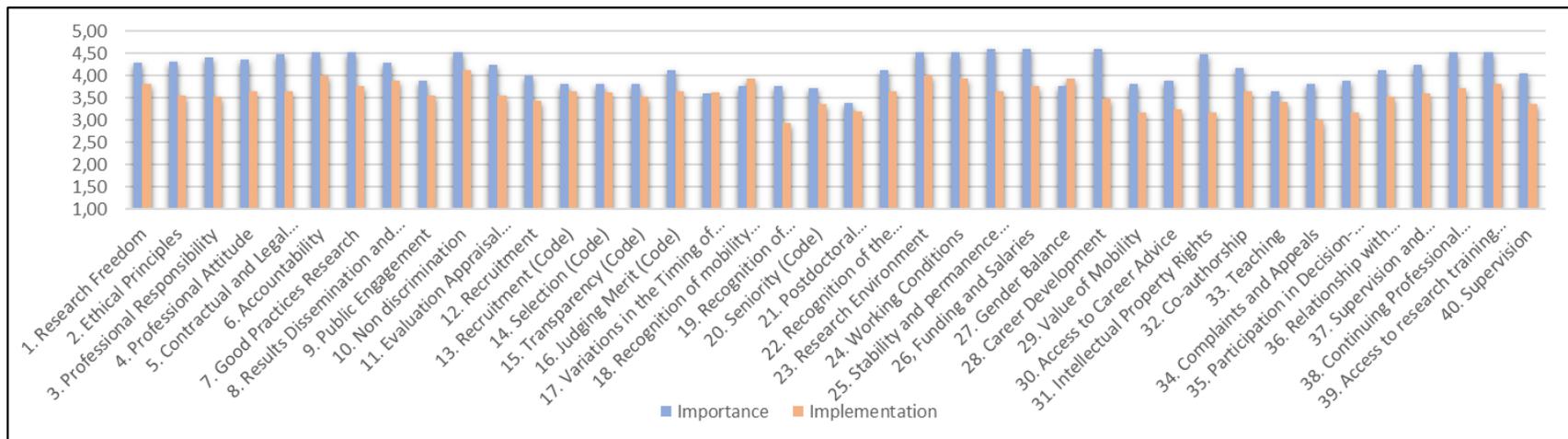


Figura 11: Índice de aplicación e importancia

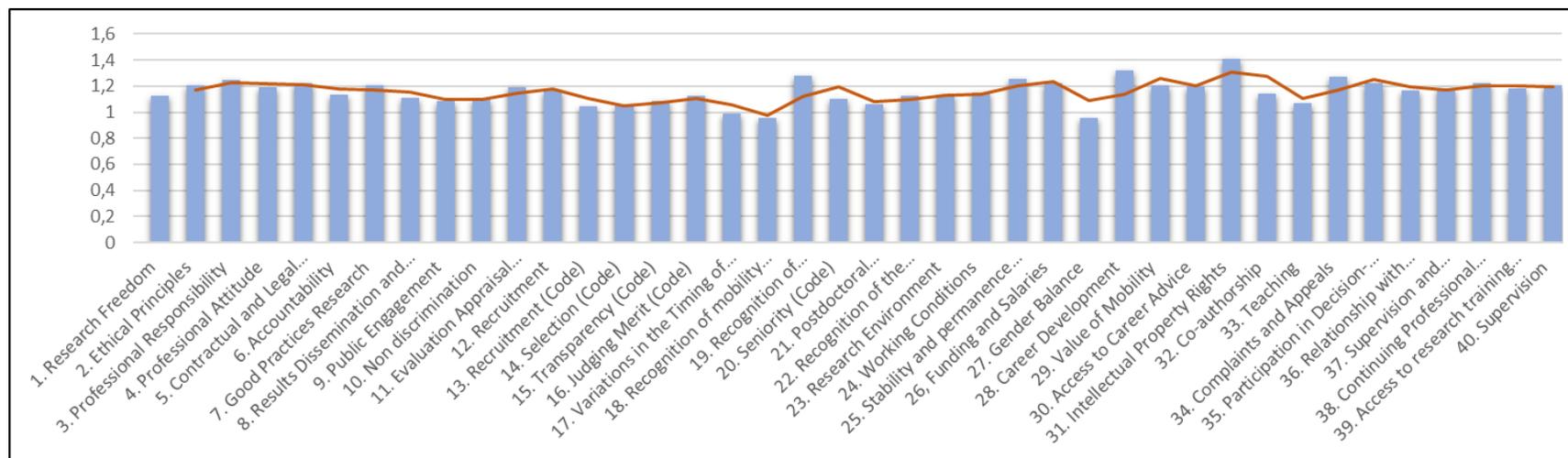


Figura 12: Índice de prioridad

Como puede verse en la figura 12, el Índice de Prioridad de Vicomtech se sitúa entre 0,96 y 1,41, ya que todos los Principios se han aplicado en el centro (y todos se han considerado importantes). El umbral del Índice de Prioridad es de 1,16, lo que significa que se analizarán los Principios con una cifra más alta. En consecuencia, los principios seleccionados para el Plan de Acción son los siguiente:

- Principios éticos
- Responsabilidad profesional
- Actitud profesional
- Obligaciones contractuales y legales
- Buenas prácticas en la investigación
- Sistemas de evaluación y valoración
- Reconocimiento de las cualificaciones
- Estabilidad y permanencia en el empleo
- Financiación y salarios
- Desarrollo de la carrera profesional
- Valor de la movilidad
- Acceso al asesoramiento profesional
- Derechos de propiedad intelectual
- Reclamaciones y recursos
- Participación en los órganos de decisión
- Relación con los supervisores
- Tareas de supervisión y gestión
- Desarrollo profesional continuo
- Acceso a la formación en investigación
- Supervisión

El Plan de Acción se describe en la sección 2.2 de este documento.

2.1.6. Aplicación del plan de acción:2017-2020

El Plan de Acción se sumó a las acciones como parte del Plan Estratégico 2017-2020. Las acciones son acordadas por la Dirección General y Responsables de Departamento, junto con los Directores de Proyectos Internacionales y de Transferencia de Tecnología. El seguimiento se realizará a través del Comité de Innovación y mediante las herramientas informáticas disponibles en el Sistema de Gestión para alcanzar los hitos y llevar a cabo los planes.

2.1.7. Conclusiones

Este proceso permitió realizar un estudio exhaustivo de los Principios e incorporar medidas de mejora en el Sistema en relación con la Gestión de Personas. El momento es oportuno ya que se está llevando a cabo una reorientación sustancial del sistema y se está elaborando el Plan Estratégico. Las acciones se llevarán a cabo durante la ejecución del Plan Estratégico.

2.2. Evaluación Interna

En 2019, se desarrolló una revisión interna para reflejar y documentar el progreso y modificar las acciones o el calendario de las mismas, y para ofrecer la oportunidad de crear nuevas acciones para los próximos años.

En esta revisión interna relativa a la evaluación intermedia, Vicomtech indica cómo se ha aplicado su Plan de Acción. Los autores también incluyen un Plan de Acción revisado que incluye las acciones propuestas para los próximos 3 años.

Las notas de esta evaluación interna [se han escrito en azul](#).

2.3. Revisión Interna

En 2022, se realiza la revisión interna asociada a la Evaluación de Renovación del Premio, donde se actualiza la estrategia de Recursos Humanos que contiene la política de OTM-R y se actualiza el Plan de Acción. Asimismo, se revisa el estado de las acciones sugeridas por los evaluadores en la Evaluación Intermedia.

2.4. La política OTM-R como parte de la estrategia HRS4R

Vicomtech ha desarrollado y aplicado una política de OTM-R que fomenta, en particular, a las personas candidatas externas mediante:

- a) Proporcionar información clara y transparente sobre todo el proceso de selección, incluyendo los criterios de selección y un calendario orientativo; Esto se refleja en la política de personal (P-06.12-Personal) que Vicomtech ha publicado en su plataforma "Argi". A través de ella, la empresa pretende garantizar la incorporación a la plantilla de trabajadores/as con el nivel de preparación necesario para llevar a cabo el desarrollo de los proyectos. Por su parte, los criterios de selección, así como el calendario orientativo, aparecen en las ofertas de empleo que Vicomtech publica en su web y en Euraxess.
- b) Publicar un anuncio de empleo claro y conciso con enlaces a información detallada sobre, por ejemplo, las competencias y funciones requeridas, las condiciones de trabajo, los derechos, las oportunidades de formación, el desarrollo de la carrera profesional, las políticas de igualdad de género, etc.; Todos estos requisitos se incluyen en las ofertas de empleo, que, como se ha indicado anteriormente, se publican en la página web de Vicomtech y en Euraxess.
- c) Garantizar que los niveles de cualificación y competencias exigidos se ajusten a las necesidades del puesto y no se establezcan como barrera de entrada, por ejemplo, demasiado restrictivos y/o que exijan cualificaciones innecesarias; En este sentido, las especificaciones que se solicitan en cada oferta de empleo están en completa consonancia con la política de desarrollo de carrera (P-06.15- Desarrollo de carrera) que Vicomtech ha diseñado en base al Decreto 109/2015, de 23 de junio, por el que se regula y actualiza la composición de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. En ella se establecen los criterios necesarios para el correcto desempeño de cada puesto o cargo de la empresa.
- d) Considerar la inclusión de elementos proactivos explícitos para los grupos sub-representados; prueba de ello es la apuesta de Vicomtech por la integración de la mujer en el entorno laboral y especialmente en el mundo de la investigación y las carreras técnicas y científicas a través de su participación en el programa STEAM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). El programa STEAM consiste en un programa de Mentoring que apuesta por el desarrollo del talento y la promoción de las carreras técnicas y científicas especialmente dirigido a las jóvenes en edad escolar. Su objetivo es sensibilizar y atraer a las mujeres hacia aquellas carreras más científicas y tradicionalmente vinculadas a los hombres, para empoderar a la próxima generación de mujeres en áreas técnicas y científicas. Además, Vicomtech ha desarrollado un plan de

igualdad para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda producirse en la organización por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como una prestación básica de la organización y como un eje de gestión.

- e) Reducir al mínimo la carga administrativa para la persona candidata (acreditación de títulos, traducciones, número de copias necesarias, etc.); Tal y como se refleja en las ofertas de empleo publicadas por Vicomtech, las personas interesadas en presentarse a ellas, sólo deberán rellenar 5 campos obligatorios (nombre, apellidos, correo electrónico, país y teléfono) y adjuntar el currículum vitae. Además, a lo largo del proceso, generalmente, sólo se les pedirá que rellenen un sencillo formulario con información básica para la entrevista (nivel educativo, experiencia, publicaciones, tesis doctoral, nivel y grado de inglés, así como participación en patentes). En este sentido, cabe destacar que toda esta información está sujeta al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
- f) Revisar, en su caso, la política institucional en materia de idiomas; Vicomtech ha puesto en marcha diferentes medidas relacionadas con sus idiomas de referencia, castellano, euskera e inglés, que revisa permanentemente. En primer lugar, ha desarrollado una política de euskera por ser la lengua cooficial del País Vasco. En segundo lugar, se garantiza que el proceso de selección se realiza en inglés, además de en castellano y, en su caso, en euskera. Por último, su página web oficial es accesible en los 3 idiomas.

2.5. Publicación de la póliza HRS4R de Vicomtech con OTM-R

La política de OTM-R se publica en un lugar de fácil acceso en el sitio web de la institución con la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores e investigadoras (HRS4R) y de acuerdo con el conjunto mínimo de requisitos (que se desarrollará en relación con los puntos anteriores) respetando la autonomía institucional y la diversidad.

2.6. Sistema de control de calidad

Se han establecido mecanismos de control de calidad, incluida la supervisión de todo el proceso de contratación, que será administrada por el personal designado. En este proceso, los revisores externos participan en el ejercicio de revisión por pares del HRS4R.

Para supervisar y evaluar el grado de aplicación de la estrategia HRS4R, incluido el sistema OTM-R, también se ha elaborado un informe interno para las fases críticas de un proceso de contratación.

2.6.1. Adaptación de la guía interna del OTM-R

Se definen normas y procedimientos claros y explícitos para cada convocatoria, adaptados a las especificaciones exigidas a las candidaturas.

De acuerdo con el Marco Europeo para las Carreras de Investigación, que identifica cuatro grandes perfiles de carrera para los perfiles de investigación, nuestras categorías de investigación atienden a:

- **G1 Investigador/a principal:** R4 Investigador/a principal (investigadores que lideran su área o campo de investigación).
- **G2 Investigador/a principal:** Investigador/a principal R4 (investigadores que lideran su área o campo de investigación).
- **G3 Investigador/a:** R3 Investigador/a establecido (investigadores que han desarrollado un nivel de independencia).
- **G4 Investigador/a junior:** R2 Investigador/a reconocido (titulares de un doctorado o equivalente que aún no son totalmente independientes) y R1 Investigador/a de primera etapa (hasta la finalización del doctorado).

Aunque los principios básicos de apertura, transparencia y mérito deben aplicarse a todos los puestos, los procedimientos se adaptan en función de cada convocatoria atendiendo al nivel, la naturaleza y el tipo de puesto. El punto clave es garantizar que los distintos procedimientos o excepciones sean claros, objetivamente justificados y transparentes.

En consonancia con el principio de "Reconocimiento de las cualificaciones" del Código de Conducta para la Contratación de personas Investigadoras, se prevé una evaluación y valoración adecuadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no formales, las aptitudes y las competencias de todos los perfiles de investigación, así como la movilidad internacional y profesional.

2.6.2. Formación y sensibilización dentro de la institución

Vicomtech garantiza que se imparta la formación adecuada a todos los que participan en el proceso de contratación. Esto debe incluir la formación sobre cómo informar a los miembros de los Comités de Selección. En concreto, estos Comités de Selección están formados por Directores de Área, Jefes de Línea, Director Tecnológico y Técnico de RRHH. En ocasiones, los comités suelen recibir apoyo de agentes externos (por ejemplo, pruebas psicotécnicas...), además del ofrecido por el departamento administrativo de Vicomtech.

Asimismo, cabe destacar que los comités se apoyan en los responsables de la política de personal (P-06.12-Staffing) y de la política de desarrollo de carrera (P-06.15- Career Development) que son:

- Responsable del diseño, control y seguimiento de la dotación de personal y del desarrollo de la carrera profesional: Dirección (Dirección General, Subdirector y Director de RRHH).
- Persona responsable del proceso de selección de personal: Director de RRHH, además de los propios Comités de Selección.

Como nuestras convocatorias son internacionales, las personas candidatas son evaluadas en inglés. Esto implica que los evaluadores y el personal están formados para hacer frente a la tramitación y evaluación de estas y a la realización de los procesos de contratación en inglés.

2.6.3. e-recruitment

Para evitar la discriminación de las candidaturas en función de su ubicación geográfica y/o medios económicos, se utilizan herramientas de "e-recruitment", aprovechando la experiencia de las plataformas y herramientas existentes. En concreto, en Vicomtech se utiliza el correo

electrónico, las videollamadas (Teams) y los gestores documentales (Box), además de la página web.

2.6.4. Indicadores HRS4R

INDICADORES / VARIABLES	
PROCESO DEL ENTORNO DE TRABAJO	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Nº de acciones de formación realizadas en el ámbito de la PRL	El número de Personas que han realizado la formación se puede ver en el proyecto FORMACIÓN, en el apartado COMPRAS, GASTOS, FACTURAS, marcando las descargas en la tarea correspondiente.
Nº de acuerdos de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Las cartas de solicitud de conciliación están en Ekhi, en la ficha de cada investigador. • Los acuerdos de conciliación en la casilla. • Documentos de "Reducción de jornada".
PROCESO DE CONTRATACIÓN / PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE LA PLANTILLA	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Número de contrataciones por promoción interna/número total de contrataciones	Ekhi/Informes/Informes del personal/registros de personal
Nº de contrataciones por fuentes de contratación externas/nº total de contrataciones	Ekhi/Informes/Informes del personal/registros de personal
Nº de renovaciones realizadas	Ekhi/Informes/Informes del personal/registros de personal
Personal de investigación transferido a empresas	Documento sobre el cálculo de los indicadores asociados al decreto
Panel de indicadores	
PROCESO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO / PROCESO DE ANÁLISIS Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Comparación del índice de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Panel de indicadores • Encuestas de satisfacción del personal
Número de personas evaluadas/total de personal	Ekhi/Informes/Informes del personal/Resumen de la tabla del personal
Nº de evaluaciones con resultados excelentes/nº de evaluaciones realizadas	Ekhi/Informes/Informes del personal/Resumen de la tabla del personal
Nº de evaluaciones con rendimiento mejorable/nº de evaluaciones realizadas	Ekhi/Informes/Informes del personal/Resumen de la tabla del personal
PROCESO DE FORMACIÓN / PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN

Número de horas dedicadas a la formación	El número de Personas formadas y la inversión en formación se puede ver en el proyecto FORMACIÓN, en el apartado COMPRAS, GASTOS, FACTURAS, comprobando las descargas en la tarea correspondiente.
Inversión del centro en formación por persona	El número de Personas formadas y la inversión en formación se puede ver en el proyecto FORMACIÓN, en el apartado COMPRAS, GASTOS, FACTURAS, comprobando las descargas en la tarea correspondiente.
Publicaciones / año según varios criterios	Panel de indicadores: - Publicaciones Q1 / publicaciones indexadas - Publicaciones indexadas - Coautoría de publicaciones con la RVCTI (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación).
% de personal doctorado en plantilla	Panel de indicadores
Nº de borradores de tesis doctorales / año	Panel de indicadores
PROCESO DE COMUNICACIÓN INTERNA	
PLAN DE COMUNICACIÓN ANUAL	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Grado de satisfacción con el Plan de Comunicación	Encuesta de satisfacción del personal
Comparación del índice de satisfacción	Encuesta de satisfacción del personal
WELCOMING PLAN	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Nº de incorporaciones con manual de bienvenida/nº total de incorporaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Carpeta de calidad física • Ekhi / Informes / Informes del personal / Entrada/salida del personal
Calidad Proceso de acogida	Encuesta de satisfacción del Plan de Acogida
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Tasa de participación en la encuesta	Análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción del personal (BOX)
Índice de satisfacción del personal	Análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción del personal (BOX)
Comparación del índice de satisfacción	Análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción del personal (BOX)
Número de acciones de mejora identificadas	Análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción del personal (BOX)
Número de acciones de mejora aplicadas	Análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción del personal (BOX)
Nº de acciones de mejora aplicadas/Nº de acciones de mejora identificadas	Panel de indicadores
DESARROLLO DE CARRERA	

INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Número de personal no investigador promocionado al año / número total de personal no investigador en nómina	Ekhi/ Previsión de gastos / Contratados
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Número de incidentes subcontratación de consultoría	Ekhi / Proveedores / Evaluación de proveedores
CULTURA DE PARTICIPACIÓN	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Tasa de aceptación de ideas (IAO)	Ekhi / Informes / Estadísticas de ideas
Índice de productividad de ideas (IPO)	Ekhi / Informes / Estadísticas de ideas
Nº de ideas de proyectos/total de ideas	<ul style="list-style-type: none"> • Ekhi / Informes / Estadísticas de Ideas • Panel de indicadores
Nº de ideas de proyectos/total de ideas	<ul style="list-style-type: none"> • Ekhi / Informes / Estadísticas de Ideas • Panel de indicadores
Nº de ideas EMAITEK/total de ideas	Ekhi / Informes / Estadística de Ideas
Nº de acciones de mejora/Total de sugerencias	Panel de indicadores
EQUIPOS DE TRABAJO	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Nº de personal investigador adscrito al programa de Personal Docente	Panel de indicadores
Coautoría de publicaciones con la RVCTI (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación)	Panel de indicadores
Publicaciones indexadas	Panel de indicadores
Publicaciones del Q1/publicaciones indexadas	Panel de indicadores
MENTORING	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Número de personas que se benefician de los programas de tutoría	Ekhi / Informes / Mentoring
Número de tutores en el centro	Ekhi / Informes / Mentoring
Resultados de la evaluación de mentoring	Ekhi / Informes / Mentoring
SALARIOS	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Comparación del índice de satisfacción	Encuesta de satisfacción del personal
Rango salarial	Panel de indicadores
CAPACIDAD ORGANIZATIVA	

INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Valor del capital intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre el capital intelectual • Panel de indicadores
MEJORA CONTINUA	
INDICADORES / VARIABLES	CÁLCULO / LUGAR DE LA INFORMACIÓN
Indicadores Auditoría Modelo de Desarrollo Organizacional	Auditoría interna y externa (IMS)
R Excelencia en la investigación	Indicadores de Excelencia en Investigación de RRHH -OTM-R

2.6.4.1. Indicadores OTM-R

Lista de control OTM-R para organizaciones					
	Abierto	Transparente	Basado en el mérito	Respuesta: ++ Si, completamente +/- Sí, sustancialmente -/+ Si, parcialmente -- No	*Indicadores (o forma de medición)
Sistema OTM-R					
1. ¿Hemos publicado una versión de nuestra política de OTM-R en línea (en la lengua nacional y en inglés)?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de OTM-R publicada en español, inglés y euskera en la página web e intranet (Argi) ▪ Fecha de la última actualización ▪ Anuncio y formación al personal realizada
2. ¿Disponemos de una guía interna que establezca procedimientos y prácticas claros de OTM-R para todos los tipos de puestos?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La política de personal (P-06.12- Dotación de personal) y la política de desarrollo profesional (P-06.15- Desarrollo profesional) están publicadas en la intranet (Argi) ▪ Fecha de la última actualización
3. ¿Están todas las personas implicadas en el proceso suficientemente formadas en el ámbito de la OTM-R?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de programas de formación en OTM-R ▪ Número de personal que sigue la formación en OTM-R
4. ¿Utilizamos (suficientemente) las herramientas de captación online?	x	x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de solicitantes procedentes de Internet
5. ¿Disponemos de un sistema de control de calidad para el OTM-R?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción de las instituciones de acogida ▪ Becarios de investigación consolidados ▪ Disposición de los certificados ISO vigentes (ISO 9001, ISO 14001, UNE166002, ISO 27001, ISO 22301, ISO 14001)
6. ¿Anima nuestra actual política de OTM-R a las personas candidatas externas a presentarse?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolución de la proporción de perfiles externos en las convocatorias (Nº de personas externas en los últimos años)
7. ¿Está nuestra actual política de OTM-R en consonancia con las políticas para atraer investigadores/as del extranjero?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tendencia de la proporción de solicitantes del extranjero (Número de solicitantes del extranjero en los últimos años)

8. ¿Está nuestra actual política de OTM-R en consonancia con las políticas para atraer a los grupos infrarrepresentados?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposición del actual Plan de Igualdad ▪ Disponer del actual programa STEAM ▪ Evolución del porcentaje de solicitantes entre los grupos infrarrepresentados ▪ (Nº de solicitantes mujeres en los últimos años)
9. ¿Está nuestra actual política de OTM-R en consonancia con las políticas para ofrecer condiciones de trabajo atractivas a los perfiles de investigación?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de desarrollo de la carrera (P-06.15- Desarrollo de la carrera) publicada en la intranet (Argi) ▪ Fecha de la última actualización ▪ Anuncio al personal
10. ¿Disponemos de medios para controlar si los perfiles de investigación más adecuados se presentan?				++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de veces que se publica una oferta de empleo por no haber cubierto el puesto la primera vez
Fase de publicidad y solicitud					
11. ¿Tenemos directrices o plantillas claras (por ejemplo, EURAXESS) para anunciar los puestos?	x	x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de contratación de personal (P-06.04- Contratación de personal) publicada en la intranet (Argi) ▪ Fecha de la última actualización ▪ Anuncio al personal
12. ¿Incluimos en el anuncio de empleo referencias/enlaces a todos los elementos previstos en la sección correspondiente del conjunto de herramientas?	x	x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la plantilla de "Oferta de personal" en vigor
13. ¿Hacemos pleno uso de EURAXESS para que nuestras ofertas de investigación lleguen a un público más amplio?	x	x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener ofertas de trabajo publicadas en EURAXESS
14. ¿Hacemos uso de otras herramientas de publicidad laboral?	x	x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener ofertas de trabajo publicadas en la web ▪ Nº de ofertas publicadas en Infojobs u otro portal de empleo ▪ Nº de ofertas publicadas a través de empresas de selección externas ▪ Utilizar las redes sociales para aumentar la visibilidad de las ofertas de empleo
15. ¿Mantenemos la carga administrativa al mínimo para las personas candidatas?	x			++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener actualizado el formulario de solicitud en la web, así como los datos básicos para la entrevista ▪ Cumplir con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de

					Carácter Personal y garantía de los derechos digitales
Fase de selección y evaluación					
16. ¿Tenemos normas claras que regulen el nombramiento de los Comités de Selección?		x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de OTM-R publicada en español, inglés y euskera en la página web y en la intranet (Argi) ▪ Fechas de las últimas actualizaciones ▪ Anuncio al personal
17. ¿Tenemos normas claras sobre la composición de los comités de selección?		x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de OTM-R publicada en español, inglés y euskera en la página web y en la intranet (Argi) ▪ Fechas de las últimas actualizaciones ▪ Anuncio al personal
18. ¿Están los comités suficientemente equilibrados en cuanto a género?		x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad de género en los Comités de Selección (Número de mujeres y hombres en los Comités de Selección)
19. ¿Disponemos de directrices claras para los comités de selección que ayuden a juzgar los "méritos" de manera que se seleccione al mejor perfil?			x	++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de desarrollo de la carrera (P-06.15- Desarrollo de la carrera) publicada en la intranet (Argi) ▪ Fecha de la última actualización ▪ Anuncio al personal
Fase de notificación					
20. ¿Informamos a todas las personas candidatas al final del proceso de selección?		x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de solicitantes que reciben una respuesta
21. ¿Proporcionamos información adecuada a las personas entrevistadas?		x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de contratación de personal (P-06.04- Contratación de personal) publicada en la intranet (Argi) ▪ Fecha de la última actualización ▪ Anuncio al personal
22. ¿Disponemos de un mecanismo de reclamación adecuado?		x		++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de reclamaciones recibidas
Evaluación general					
23. ¿Disponemos de un sistema para evaluar si la OTM-R cumple sus objetivos?				++	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadores People CMM

2.7. Plan de Acción

La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores

"Una estrategia de recursos humanos para los investigadores que incorpora la Carta y el Código"

Anexo 1: Ejemplo de plantilla estándar para el análisis interno –

<http://ec.europa.eu/euraxess/rights>

I. Aspectos éticos y profesionales

1. Libertad de investigación			
Los perfiles investigadores deben enfocar su investigación para el bien de la sociedad y para ampliar las fronteras del conocimiento científico, disfrutando al mismo tiempo de la libertad de pensamiento y de expresión, así como de la libertad de identificar los métodos para resolver los problemas, de acuerdo con principios y prácticas éticas reconocidas. Sin embargo, las personas investigadoras deben reconocer las limitaciones de esta libertad que podrían surgir como resultado de circunstancias particulares de la investigación (incluida la supervisión/orientación/gestión) o de restricciones operativas, por ejemplo, por razones presupuestarias o de infraestructura o, especialmente en el sector industrial, por razones de protección de la propiedad intelectual. No obstante, estas limitaciones no deben contravenir los principios y prácticas éticas reconocidos, a los que estas deben adherirse.			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Ley de Igualdad de Género 	<ul style="list-style-type: none"> - P-06.10- Gestión de personas - P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento - P-06.15- Procedimiento de desarrollo de la carrera profesional - P-06.01- Procedimiento de formación - Manual de gestión de la innovación: Fomento de la cultura de la innovación - P-06.03- Comunicación y coordinación interna - P-06.20- Grupos de Innovación - Código de Conducta de Vicomtech - Política de Vicomtech - Código de vestimenta de Vicomtech - Plan de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.- El Canal Ético debe desarrollarse en el ERP interno. 1.2.- Nueva carrera profesional y nuevo procedimiento de gestión del rendimiento 1.3.- Nuevo vídeo de acogida 1.4.- Artículos científicos de Carrera Profesional y Gestión del Desempeño 1.5.- Gestión y Comité de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección General (primer semestre de 2020). HECHO Dirección con las sugerencias de los JeResponsables de Departamento y de las personas investigadoras RRHH+ Comité de Calidad+ Posicionamiento Digital (segundo semestre de 2022) Dirección (primer semestre de 2020). DONE Comité de Igualdad (finales de 2021)

2. Principios éticos			
Las personas investigadoras deben adherirse a las prácticas éticas reconocidas y a los principios éticos fundamentales adecuados a su(s) disciplina(s), así como a las normas éticas documentadas en los diferentes Códigos de Ética nacionales, sectoriales o institucionales.			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quié
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro Vasco de Fundaciones - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Reglamento General de Protección de Datos - Reglamento de cumplimiento - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Reglamento de seguridad - Reglamento de medio ambiente - Reglamento de movilidad - Nuevo marco normativo en materia de IA - La ley de igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> - 04.00.03- Plan Estratégico que incluye la Misión, Visión, Valores y Política del Centro - Principios de gestión de personas (incluidos en P-06.10 Procedimiento de gestión de personas) - Política y principios de I+D+i - Normativa: Imagen de Vicomtech y mejora continua. Utilización de los recursos del Centro - P-07.02-Requisitos del cliente y elaboración de propuestas - P-07.06-Diseño y ejecución de proyectos. - P-05.09-Gestión medioambiental - Código de conducta de Vicomtech - P-05.08. Gestión del cumplimiento - P-07.19-Gestión de la confidencialidad - P-05.03-Protección de Datos Personales - Política de Vicomtech - P-05.14- Directrices de seguridad de la información - P-05.07-Procedimiento de incidentes de seguridad - P-08.03-Gestión de riesgos y oportunidades 	<p>2.1.- La Misión, la Visión, los Valores y las Estrategias se revisan para el nuevo Plan Estratégico.</p> <p>2.2.- Los Principios de Gestión de Personas se señalan regularmente en las reuniones mensuales y en los seminarios de gestión del centro.</p> <p>2.3.- Además, se realiza un vídeo de bienvenida para el personal en el que se subrayan los Principios de Gestión de Personas del Centro.</p> <p>2.4.- En los próximos 3 años se implementarán los valores revisados en la política del centro, y se desarrollarán procedimientos y tutorías de acuerdo con ellos.</p> <p>2.5.- Se elaborará un Canal Ético.</p>	<p>Dirección General (segundo semestre de 2016)</p> <p>Dirección General (segundo semestre de 2020). Se ha desarrollado el canal ético, pero los valores aún deben ser implementados en los procedimientos (segundo semestre de 2022) por la Dirección de RRHH.</p>

3. Responsabilidad profesional

Las personas investigadoras deben hacer todo lo posible para garantizar que su investigación sea relevante para la sociedad y no duplique la investigación realizada previamente en otro lugar. Deben evitar cualquier tipo de plagio y respetar el principio de propiedad intelectual y de propiedad conjunta de los datos en el caso de las investigaciones realizadas en colaboración con (un) supervisor(es) y/o otras personas Investigadoras. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos son reproducibles no debe interpretarse como plagio, siempre que se citen explícitamente los datos que se quieren confirmar. Las personas Investigadoras deben asegurarse, si se delega algún aspecto de su trabajo, de que la persona en la que se delega tiene la competencia para llevarlo a cabo.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Reglamento General de Protección de Datos - Reglamento de cumplimiento - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Nuevo marco normativo sobre la IA - La ley de igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> - 04.00.03-Plan Estratégico - P-07.06- Política Científica con P-07.10 Procedimientos de Divulgación Científica y Marco de Doctorado - P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional - P-07.06- Diseño y ejecución de proyectos - P-07.15-Transferencia de tecnología - P-06.21-Gestión del conocimiento - P-05.09-Gestión Medioambiental - Código de conducta de Vicomtech - P-05.08-Gestión del cumplimiento - P-07.19-Gestión de la confidencialidad - E-07.23 Protocolo de software (GITLab) - P-06.20-Grupos de innovación 	<p>3.1.- Se reestructurará el Sistema de Seguimiento del Centro mejorando la adquisición de datos para que los perfiles investigadores puedan realizar un seguimiento más profesional y exhaustivo.</p> <p>3.2.-Además, se potenciarán las Comunidades de Práctica y los Grupos de Interés para evitar duplicidades en el desarrollo de software a nivel interno.</p> <p>3.3.- Dentro del Plan Estratégico, se establecerá un protocolo de desarrollo de software.</p> <p>3.4.- Se impartirá formación ad-hoc a los perfiles de investigación en esta materia.</p> <p>3.5.- Se desarrollarán seminarios anuales y cápsulas de sensibilización trimestrales mediante vídeos, tutoriales y formaciones.</p> <p>3.6.- Plataforma IKASI para formación y vídeos.</p>	<p>Seguimiento para el segundo semestre de 2016 (por el Comité de Innovación) y para el segundo semestre de 2017 (por las Comunidades de Práctica). HECHO.</p> <p>Protocolo de software para el segundo semestre de 2017 (responsabilidad del comité seleccionado).</p> <p>Seguimiento semestral para cápsulas y seminarios, y segundo semestre de 2020 para tutoriales y vídeos (Comité de Innovación y Dirección General).</p> <p>Plataforma IKASI para formación y nuevos vídeos (2021-2025) Comité de Innovación + Puesto digital + Dirección.</p>

4. Actitud profesional

Las personas Investigadoras deben estar familiarizados con los objetivos estratégicos que rigen su entorno de investigación y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todas las aprobaciones necesarias antes de iniciar su investigación o acceder a los recursos proporcionados. Deben informar a sus empleadores, a los financiadores o al supervisor cuando su proyecto de investigación se retrase, se redefina o se complete, o avisar si se va a terminar antes o se suspende por cualquier motivo.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quié
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco- Nuevo marco normativo en materia de IA- Ley de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none">- 04.00.03-Plan Estratégico- P-06.03-Comunicación y coordinación internas- P-06.20-Grupos de Innovación- P-07.01- Convocatorias, generación de ideas y planteamiento- P-07.02- Requerimientos del cliente y elaboración de la propuesta- P-07.06- Diseño e implementación de proyectos- P-07.07- Desarrollo de proyectos- E-07.19- Gestión de desviaciones durante el proyecto- 05.01.02- Revisiones de cada departamento- Código de conducta de Vicomtech- Código de vestimenta de Vicomtech- P-05.14- Directrices de seguridad de la información- P-05.07-Procedimiento de incidentes de seguridad- P-08.03-Gestión de riesgos y oportunidades	<p>4.1./4.2.- Una vez al año, se organizarán seminarios sobre gestión de proyectos/convocatorias de propuestas para actualizar los conocimientos del personal investigador en esta materia, y se les recordará la gestión de la desviación de los proyectos.</p> <p>4.3.- Se desarrollarán tutoriales y vídeos como alternativa a los seminarios para que estén disponibles en tiempo real.</p>	<p>Comité de Innovación (segundo semestre de cada periodo).</p> <p>Comité de Innovación (segundo semestre de cada periodo)</p>

5. Obligaciones contractuales y legales

Las personas Investigadoras de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que regula la formación y/o las condiciones de trabajo. Esto incluye la normativa sobre derechos de propiedad intelectual y los requisitos y condiciones de cualquier patrocinador o financiador, independientemente de la naturaleza de su contrato. Las personas Investigadoras deben cumplir dicha normativa entregando los resultados requeridos (por ejemplo, tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) según lo establecido en las condiciones del contrato o documento equivalente.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. - Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de contratación laboral en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de trabajo - P-06.02- Acogida y salida del personal - 06.02.02-Acuerdo de confidencialidad del personal - P-05.03- Protección de datos personales - P-07.05.-Código de conducta de Vicomtech - P-07.06.-Política científica - P-07.15-Transferencia de tecnología - P-07.19-Gestión de la confidencialidad - Aceptación de la declaración (políticas de Vicomtech). - P-05.14-Directrices de seguridad de la información - P-05.07-Procedimiento de incidentes de seguridad - P-08.03-Gestión de riesgos y oportunidades - P-07.15-Gestión de activos 	<p>5.1.- Dentro del Plan Estratégico 2017-2020, se llevará a cabo una búsqueda activa de personal experto en Propiedad Intelectual del Software para mejorar los procedimientos actuales y formar al personal investigador y a los gestores. Una vez finalizada la formación, se mejorarán los procedimientos asociados.</p> <p>5.2.- Vicomtech ha externalizado un DPO y se ha contratado a un nuevo empleado para el Departamento de Transferencia de Tecnología. Sin embargo, todavía hay que mejorar los procedimientos asociados.</p> <p>5.3.- Se crea un nuevo departamento para la gestión de activos de Vicomtech (Posicionamiento Digital).</p> <p>5.4.- Cambio del modelo de oferta de empleo. Nuevo vídeo de incorporación.</p>	<p>Dirección General (segundo semestre de 2017). HECHO.</p> <p>Dirección General (segundo semestre de 2021). Hecho</p> <p>Departamento de RRHH (primer semestre de 2021)</p> <p>Departamento de RRHH+ Posicionamiento Digital (primer semestre de 2023)</p>

6. Responsabilidad

Las personas Investigadoras deben ser conscientes de que son responsables ante sus empleadores, financiadores u otros organismos públicos o privados relacionados, así como, por motivos más éticos, ante la sociedad en su conjunto. En particular, las personas Investigadoras financiadas con fondos públicos son también responsables del uso eficiente del dinero de los contribuyentes. En consecuencia, deben adherirse a los principios de una gestión financiera sólida, transparente y eficiente y cooperar con cualquier auditoría autorizada de su investigación, ya sea realizada por sus empleadores/financiadores o por los comités de ética.

Los métodos de recopilación y análisis, los resultados y, en su caso, los detalles de los datos deben estar abiertos al escrutinio interno y externo, siempre que sea necesario y lo soliciten las autoridades competentes.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Ley orgánica de protección de datos de carácter personal - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Nuevo marco normativo sobre la IA - Ley de Igualdad de Género 	<ul style="list-style-type: none"> - Marco organizativo y compromiso social en el Cuaderno de Trabajo de Gestión de la Innovación - P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional - Procesos de justificación de subvenciones - P-07.07- Desarrollo de proyectos - E-06.12- Tramitación de currículos en Vicomtech - I-07.07- Directrices de conclusiones en proyectos de I+D+i - Código de conducta de Vicomtech - P-05.09-Gestión medioambiental - P-05.08-Gestión de la conformidad - P-07.19-Gestión de la confidencialidad - Política de Vicomtech - P-05.03-Protección de datos personales 	<ul style="list-style-type: none"> 6.1.- Hay que revisar y mejorar los procedimientos de cumplimiento y desarrollar un canal ético asociado. 6.2.- Hay que mantener la certificación medioambiental (ISO 14001) y concienciar a los empleados. 6.3.- La certificación de seguridad (ISO 27001) es el nuevo reto para 2020. 6.4.- La continuidad del negocio (ISO 22301) es el nuevo reto para 2021. 	<p>Dirección General (segundo semestre de 2022). Hecho.</p> <p>Gestión + Comité de Calidad (segundo semestre de 2021).</p>

7. Buenas prácticas en la investigación

Las personas Investigadoras deben adoptar en todo momento prácticas de trabajo seguras, en consonancia con la legislación nacional, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad y de recuperación en caso de catástrofes informáticas, por ejemplo, mediante la preparación de estrategias de copia de seguridad adecuadas. Asimismo, deben conocer los requisitos legales nacionales vigentes en materia de protección de datos y confidencialidad y adoptar las medidas necesarias para cumplirlos en todo momento.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
--	--	----------------------------	---------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco 	<ul style="list-style-type: none"> - P-06.13- Procedimiento de Medio Ambiente de Trabajo (incluyendo la Prevención de Riesgos Laborales) (relativo a las actividades relacionadas con la Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología aplicada, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud) - P-06.03- Comunicación y coordinación interna - P-07.07- Desarrollo de proyectos - P-08.02- Seguimiento de productos no conformes y problemas - E-07.19- Gestión de desviaciones durante el proyecto - 06.02.02- Acuerdo de no divulgación del personal - P-05.03- Protección de datos personales - 07.07.06- Verificación y validación de prototipos - P-07.09- Gestión del sistema (incluyendo el mantenimiento preventivo y correctivo del software, hardware y laboratorios) - Código de conducta de Vicomtech - P-05.09- Gestión medioambiental - P-05.08- Gestión de la conformidad - P-05.15- Directrices para la gestión de la continuidad del negocio - P-08.04-Planes de continuidad para la gestión de interrupciones - P-08.03-Gestión de riesgos y oportunidades. 	<p>7.1.- Siguiendo el Protocolo de Redacción de Software por parte de expertos internos con apoyo externo, se mejorará el proceso de producción de software.</p> <p>7.2.- Otra acción a realizar dentro de este Principio es la mejora de la custodia de la información, incluyendo los prototipos y el código del software.</p> <p>7.3.- Para el plan de acción 2020-2023, se requiere formación anual y mejoras en este campo.</p> <p>7.4.- Se requiere formación anual y mejoras en este campo.</p>	<p>Comité ad-hoc para el protocolo de software (primer semestre de 2018). REALIZADO.</p> <p>Comité Ad-hoc de Protocolo de Software y Gestión General (seguimiento anual).</p> <p>Comité de Calidad+Gestión (seguimiento anual)</p>
--	---	--	--

8. Difusión y explotación de los resultados

Todos las personas Investigadoras deben garantizar, en cumplimiento de sus acuerdos contractuales, que los resultados de su investigación se difundan y exploten, por ejemplo, comunicándolos, transfiriéndolos a otros entornos de investigación o, si procede, comercializándolos. Se espera que las personas Investigadoras principales, en particular, tomen la iniciativa de garantizar que la investigación sea fructífera y que los resultados se exploten comercialmente o se hagan accesibles al público (o ambas cosas) siempre que surja la oportunidad.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Nuevo marco normativo sobre la IA 	<ul style="list-style-type: none"> - P-07.15- Transferencia de tecnología - P-06.06- Comunicación externa - P-07.10- Divulgación científica - P-07.07- Desarrollo de proyectos - P-07.16- Creación de Empresas de Base Tecnológica - 07.01.03- Plan de Negocio - Informe Anual de Capital Intelectual - Artículo científico: "Modelo de cálculo del capital intelectual de los centros de investigación". Revista de capital intelectual (2018). Vol. 19 Número: 4, pp.787-813. - https://doi.org/10.1108/JIC-01-2017-0021. - P-07.15-Gestión de activos 		

9. Compromiso público

Las personas Investigadoras deben asegurarse de que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general de forma que puedan ser comprendidas por los no especialistas, mejorando así la comprensión de la ciencia por parte del público. El compromiso directo con el público ayudará a las personas Investigadoras a comprender mejor el interés público por las prioridades de la ciencia y la tecnología, así como las preocupaciones del público.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco- Nuevo marco normativo sobre la IA	<ul style="list-style-type: none">- P-06.06- Comunicación externa (incluyendo web, medios sociales, prensa, etc.)- Manual de gestión de la innovación: Marco organizativo- P-06.21- Gestión del conocimiento- Código de conducta de Vicomtech- P-05.08- Gestión del cumplimiento	<p>9.1.- Hay que revisar y mejorar los procedimientos de cumplimiento y desarrollar un canal ético asociado.</p>	<p>Dirección General (segundo semestre de 2022).</p>

10. No discriminación			
Las entidades empleadoras y/o financiadoras de las personas Investigadoras no discriminarán en modo alguno a estas por motivos de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opinión política o condición social o económica.			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quié
	-		
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Nuevo marco normativo sobre la IA 	<ul style="list-style-type: none"> - E-06.13- Plan de Igualdad - P-06.13- Política de clima laboral - E-06.11- Conciliación de la vida laboral y familiar - Código de conducta de Vicomtech - Política OTM-R 	<p>10.1.- Acciones a realizar a partir del Plan de Igualdad y de la revisión del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Europea.</p>	<p>Comité de Igualdad (seguimiento anual).</p>

11. Sistemas de evaluación/calificación

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deberían introducir para todas las personas investigadoras, incluidos los de alto nivel, sistemas de evaluación/apreciación de su rendimiento profesional de forma regular y transparente por parte de un comité independiente (y, en el caso de los investigadores de alto nivel, preferiblemente internacional).

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	<ul style="list-style-type: none">- P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- Artículo científico sobre la gestión del rendimiento de los Investigadores en la Conferencia de Gestión de I+D+i 2018 (Milán) y en la revista Research-Technology Management (2020).	<p>11.1.- Aunque la Gestión del Rendimiento del centro es un proceso de 5 años, todavía no se ha fundamentado y actualmente está en proceso de cambio. Este proceso está vinculado a la Carrera Profesional, Formación y Retribución de los Investigadores. Se espera que las modificaciones definitivas se realicen en 2016 para que se mantenga estable en el tiempo.</p> <p>11.2.- Modelo holístico según el Desarrollo de la Carrera Profesional no sólo para el personal investigador sino también para los perfiles del Personal.</p> <p>11.3.- Las publicaciones científicas sobre el desarrollo de la carrera profesional son necesarias en el próximo plan de acción. Además, es necesario revisar y mejorar anualmente las variables de Evaluación del Desempeño.</p> <p>11.4.- Nueva carrera profesional y nuevo procedimiento de gestión del rendimiento.</p>	<p>Dirección General para el segundo semestre de 2016. HECHO.</p> <p>Dirección General para el segundo semestre de 2021. HECHO.</p> <p>Dirección General para el segundo semestre de 2022.</p>

II. Contratación

12. Contratación			
Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que las normas de entrada y admisión de las personas investigadoras, especialmente al principio de sus carreras, estén claramente especificadas y también deben facilitar el acceso a los grupos desfavorecidos o a las personas investigadoras que se reincorporan a una carrera de investigación, incluidos los profesores (de cualquier nivel) que se reincorporan a una carrera de investigación. Los empleadores y/o financiadores de los perfiles de investigación deben respetar los principios establecidos en el Código de Conducta para la Contratación de perfiles de investigación al nombrar o contratarlos.			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quié
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco - Ley de Igualdad de Género 	<ul style="list-style-type: none"> - P-06.12-Política de contratación - 06.12.01-Proceso de contratación - P-06.04-Procedimiento de contratación de talentos - P-06.02-Acogida y salida del personal - Código de conducta de Vicomtech - Acciones a realizar desde el Plan de Igualdad y la revisión del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Europea. - Política OTM-R 	<p>12.1.- Acciones a realizar a partir del Plan de Igualdad y de la revisión del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Europea.</p> <p>12.2.- Revisión de OTM-R</p>	<p>Comité de Igualdad (seguimiento anual).</p> <p>Dirección + Departamento de RRHH (primer semestre de 2021).</p>

13. Contratación (procedimiento)

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben establecer procedimientos de contratación que sean abiertos, eficientes, transparentes, solidarios e internacionalmente comparables, así como adaptados al tipo de puestos anunciados. Los anuncios deben ofrecer una amplia descripción de los conocimientos y competencias requeridos, y no deben ser tan especializados como para desanimar a los candidatos adecuados. La entidad empleadora deben incluir una descripción de las condiciones de trabajo y los derechos, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional. Además, el tiempo concedido entre el anuncio de la vacante o la convocatoria de candidaturas y el plazo de respuesta debe ser realista.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco- Ley de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none">- P-06.12- Política de contratación- P-06.04- Procedimiento de contratación de talentos- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.13- Procedimiento de Entorno de Trabajo (incluyendo Prevención de Riesgos Laborales)- P-06.10- Código de Conducta de Vicomtech- P-06.11- Procedimiento de Gestión del Desempeño- Artículo científico sobre la gestión del rendimiento de los Investigadores en la Conferencia de Gestión de I+D+i 2018 (Milán) y en la revista Research-Technology Management Journal (2020).- Artículo científico sobre equidad salarial.- Política de OTM-R	<p>13.1.- Acciones a realizar a partir del Plan de Igualdad y de la revisión del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Europea.</p> <p>13.2.- Revisión de OTM-R</p>	<p>Comité de Igualdad (seguimiento anual).</p> <p>Dirección + Departamento de RRHH (primer semestre de 2021).</p>

14. Selección de personal (procedimiento)

Los comités de selección deben reunir diversos conocimientos y competencias y deben tener un adecuado equilibrio de género y, cuando sea apropiado y factible, incluir miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países y con experiencia relevante para evaluar al candidato. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, como la evaluación por expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los comités de selección deben recibir una formación adecuada.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco- Ley de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none">- Tabla de autoridad y responsabilidad del proceso de contratación- Formación en la Escuela de Negocios del IESE para directivos- P-06.04- Procedimiento de contratación de talento- 06.12.01- Proceso de Reclutamiento- Política OTM-R	<p>14.1.- Acciones a realizar a partir del Plan de Igualdad y de la revisión del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Europea.</p> <p>14.2.- Revisión de OTM-R</p>	<p>Comité de Igualdad (seguimiento anual).</p> <p>Dirección + Departamento de RRHH (primer semestre de 2021).</p>

15. Transparencia (Procedimiento)

Las personas candidatas deben ser informadas, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo profesional. También deben ser informadas después del proceso de selección sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.04- Procedimiento de contratación de talentos- 06.12.01- Proceso de contratación- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- Política OTM-R	15.1.- Revisión de OTM-R	Dirección + RRHH (primer semestre 2021).

16. Criterio de evaluación (procedimiento)

El proceso de selección debe tener en cuenta toda la experiencia de las candidaturas. Además de centrarse en su potencial general como perfiles investigadores, también deben tenerse en cuenta su creatividad y su nivel de independencia. Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados destacados dentro de una trayectoria profesional diversificada y no sólo en el número de publicaciones. En consecuencia, la importancia de los índices bibliométricos debe equilibrarse adecuadamente dentro de una gama más amplia de criterios de evaluación, como la enseñanza, la supervisión, el trabajo en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y las actividades de sensibilización pública. En el caso de las candidaturas procedentes de la industria, debe prestarse especial atención a cualquier contribución a las patentes, el desarrollo o las invenciones.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento- P-06.04- Procedimiento de contratación de talentos- 06.12.01- Proceso de contratación- P-06.21- Transferencia de conocimientos- P-07.15- Transferencia de tecnología- P-06.20- Grupos de Innovación- P-06.23- Gestión del Capital Intelectual- Artículo científico: "Modelo de cálculo del capital intelectual de los centros de investigación". Revista de capital intelectual (2018). Vol. 19 Issue: 4, pp.787-813. https://doi.org/10.1108/JIC-01-2017-0021- Política OTM-R		

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

Las interrupciones de la carrera o las variaciones en el orden cronológico de los CV no deben penalizarse, sino considerarse como una evolución de la carrera y, por consiguiente, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional hacia una trayectoria profesional multidimensional. Por lo tanto, debe permitirse a las candidaturas que presenten cv basados en pruebas, que reflejen un conjunto representativo de logros y cualificaciones adecuados al puesto para el que se presenta su candidatura.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- E-06.12- Tramitación del Currículum Vitae en Vicomtech- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- Política OTM-R	17.1.- Revisión de OTM-R	Dirección + RRHH (primer semestre 2021).

18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Procedimiento)

Cualquier experiencia de movilidad, por ejemplo, una estancia en otro país/región o en otro entorno de investigación (público o privado), o un cambio de una disciplina o sector a otro, ya sea como parte de su formación investigadora inicial o en una fase posterior de su carrera investigadora, o una experiencia de movilidad virtual, debe considerarse como una valiosa contribución al desarrollo profesional de un perfil investigador.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-07.13- Solicitud de viaje- P-06.14- Procedimiento de formación- P-07.10- Divulgación científica	18.1.- Aplicación del nuevo desarrollo de la carrera profesional	Dirección (segundo semestre de 2022).

19. Reconocimiento de cualificaciones (Procedimiento)

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deberían prever una evaluación adecuada de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no formales, de todos los perfiles de investigación, en particular en el contexto de la movilidad internacional y profesional. Deberían informarse y conocer a fondo las reglas, procedimientos y normas que rigen el reconocimiento de dichas cualificaciones y, en consecuencia, explorar la legislación nacional existente, los convenios y las normas específicas sobre el reconocimiento de estas cualificaciones a través de todos los canales disponibles.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Contrato de trabajo- Código de conducta de Vicomtech- P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento- P-06.07- Política Científica.- Ponencia científica sobre la gestión del rendimiento de los Investigadores en la Conferencia de Gestión de I+D+i 2018 (Milán)- Política de OTM-R	<p>19.1.- Se revisará la Política Retributiva del Centro para detectar posibles mejoras, y se compararán los salarios con los de otros Centros Tecnológicos vascos para identificar el posicionamiento de Vicomtech en este campo.</p> <p>19.2.- Se requiere un documento científico sobre la gestión del rendimiento de los perfiles investigadores y su relación con los salarios.</p> <p>19.3.- Revisión de OTM-R</p>	<p>Dirección General para el segundo semestre de 2016. HECHO.</p> <p>Dirección General para el segundo semestre de 2021. HECHO.</p> <p>Dirección + RRHH (primer semestre 2021).</p>

20. Antigüedad (Procedimiento)

Los niveles de cualificación exigidos deben estar en consonancia con las necesidades del puesto y no deben constituir una barrera de acceso. El reconocimiento y la evaluación de las cualificaciones deben centrarse en juzgar los logros de la persona y no sus circunstancias o la reputación de la institución en la que se obtuvieron las cualificaciones. Dado que las cualificaciones profesionales pueden obtenerse en una fase temprana de una larga carrera, también debe reconocerse el modelo de desarrollo profesional a lo largo de la vida.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento- Ponencia científica sobre la gestión del rendimiento de los Investigadores en la Conferencia de Gestión de la I+D+i 2018 (Milán) y en la Revista de Gestión de la Investigación-Tecnología (2020).		

21. Nombramientos postdoctorales (Procedimiento)

Las instituciones que nombran a los perfiles investigadores postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas para la contratación y el nombramiento de los mismos, incluyendo la duración máxima y los objetivos de dichos nombramientos. Dichas directrices deberían tener en cuenta el tiempo transcurrido en nombramientos postdoctorales anteriores en otras instituciones y tomar en consideración que el estatus postdoctoral debería ser transitorio, con el objetivo principal de proporcionar oportunidades adicionales de desarrollo profesional para una carrera de investigación en el contexto de las perspectivas de carrera a largo plazo.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Contrato de trabajo postdoctoral según la Ley de la Ciencia- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento- Ponencia científica sobre la gestión del rendimiento de los investigadores en la Conferencia de Gestión de la I+D+i 2018 (Milán) y en la Revista de Gestión de la Investigación-Tecnología (2020).	21.1.- Aplicación del nuevo desarrollo de la carrera profesional	Dirección General (segundo semestre de 2022).

III. Condiciones laborales y seguridad social

22. Reconocimiento de la profesión			
<p>Todos los perfiles investigadores que desarrollan una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y ser tratados en consecuencia. Esto debería comenzar al principio de sus carreras, concretamente en el nivel de postgrado, y debería incluir todos los niveles, independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario postdoctoral, funcionarios).</p>			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de la Carta y el Código - Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Estatuto de los derechos de los trabajadores - Convenio laboral - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de trabajo postdoctoral según la Ley de la Ciencia - P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional - P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento - P-06.04-Procedimiento de contratación de talento - Ponencia científica sobre la gestión del rendimiento de los investigadores en la Conferencia de Gestión de I+D+i 2018 (Milán) 		

23. Entorno de investigación

Las entidades empleadoras y/o financiadoras de los perfiles investigadores deben garantizar la creación de un entorno de investigación o de formación en investigación lo más estimulante posible, que ofrezca equipos, instalaciones y oportunidades adecuadas, incluso para la colaboración a distancia a través de redes de investigación, y que se respete la normativa nacional o sectorial relativa a la salud y la seguridad en la investigación. Los entes financiadores deben garantizar que se proporcionen los recursos adecuados para apoyar el programa de trabajo acordado.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Manual de gestión de la innovación: Apoyo a la infraestructura de I+D+i- Manual de gestión de la innovación: Contexto de la Organización- P-07.09-Gestión de sistemas- P-07.08-Gestión del mantenimiento- P-06.13-Procedimiento de Entorno Laboral (incluye Prevención de Riesgos Laborales)- P-07.03-Procedimiento de Alianzas y Acuerdos con Clientes		

24. Condiciones laborales

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que las condiciones de trabajo de los perfiles investigadores, incluidos los discapacitados, ofrezcan, cuando proceda, la flexibilidad que se considera esencial para el éxito de la investigación, de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Deben procurar ofrecer condiciones de trabajo que permitan a estos, tanto mujeres como hombres, compaginar la familia y el trabajo, los hijos y la carrera profesional. Debe prestarse especial atención, entre otras cosas, a los horarios de trabajo flexibles, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y los permisos sabáticos, así como a las disposiciones financieras y administrativas necesarias que rigen estos acuerdos.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	<ul style="list-style-type: none">- E-06.11- Conciliación de la vida laboral y familiar- P-06.13- Procedimiento de Medio Ambiente de Trabajo (incluyendo Prevención de Riesgos Laborales)- Código de Conducta de Vicomtech.		

25. Estabilidad y permanencia del empleo

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que el rendimiento de las personas investigadoras no se vea perjudicado por la inestabilidad de los contratos de trabajo. Por lo tanto, deben comprometerse, en la medida de lo posible, a mejorar la estabilidad de las condiciones de empleo de los perfiles de investigación, aplicando y respetando los principios y condiciones establecidos en la Directiva de la UE sobre el trabajo de duración determinada.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Contrato de trabajo- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.04.-Procedimiento de contratación de personal.	<p>25.1.- El Decreto 109/2015 que regula la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación obliga a los Centros Tecnológicos Vascos a transferir 8 de cada 100 personas investigadoras a la Industria Vasca cada año. Actualmente Vicomtech no cumple el objetivo, pero las actuaciones que se realicen en este ámbito deben estar en consonancia con la normativa vasca.</p> <p>25.2.- Se requiere un seguimiento anual a través de Indicadores Clave de Rendimiento anuales.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2016. HECHO</p> <p>Dirección General, seguimiento anual.</p>

26. Financiación y salarios

Las entidades empleadoras y/o financiadoras de las personas investigadoras deben garantizar que éstos disfruten de condiciones de financiación y/o salarios justos y atractivos con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluidas las prestaciones por enfermedad y paternidad, los derechos de pensión y las prestaciones por desempleo) de acuerdo con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Esto debe incluir a los perfiles de investigación en todas las etapas de la carrera, incluidos los perfiles investigadores en fase inicial, en consonancia con su estatus legal, rendimiento y nivel de cualificaciones y/o responsabilidades.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.10-Gestión de personal- Calendario laboral- Política de retribución- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.11- Procedimiento de gestión del rendimiento	<p>26.1.- Se revisará la Política Retributiva del Centro para detectar posibles mejoras y se compararán los salarios con los de otros Centros Tecnológicos vascos para identificar el posicionamiento de Vicomtech en este ámbito.</p> <p>Se revisarán los permisos mediante benchmarking y se elaborará un documento explicativo para cada uno de ellos.</p> <p>26.2.- Se revisará la Carrera Profesional de los miembros del departamento de personal de acuerdo con sus funciones y la Evaluación del Desempeño.</p>	<p>Dirección General para el segundo semestre de 2016. HECHO.</p> <p>Dirección General para el segundo semestre de 2021. HECHO.</p>

27. Equilibrio entre géneros

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben aspirar a un equilibrio representativo de género en todos los niveles del personal, incluidos los niveles de supervisión y dirección. Esto debe lograrse sobre la base de una política de igualdad de oportunidades en la contratación y en las etapas posteriores de la carrera profesional, pero sin que prevalezcan los criterios de calidad y competencia. Para garantizar la igualdad de trato, los comités de selección y evaluación deben tener un equilibrio de género adecuado.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco- Ley de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none">- P-06.13-Procedimiento de Ambiente Laboral- E-06.13-Plan de Igualdad	27.1.- Acciones a realizar a partir del Plan de Igualdad y de la revisión del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Europea.	Comité de Igualdad (seguimiento anual).

28. Desarrollo profesional

Las entidades empleadoras y/o financiadoras de las personas investigadoras deberían elaborar, preferiblemente en el marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia específica de desarrollo de la carrera para los perfiles de investigación en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual, incluso para las personas investigadoras con contratos de duración determinada. Debería incluir la disponibilidad de mentores que se ocupen de proporcionar apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los perfiles investigadores, motivándolos así y contribuyendo a reducir cualquier inseguridad en su futuro profesional. Todas las personas investigadoras deberían conocer estas disposiciones y acuerdos.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.20-Grupos de innovación- P-06.03- Procedimiento de comunicación interna	<p>Este proceso está vinculado a la gestión del rendimiento, la formación y la remuneración de los perfiles investigadores. Se esperan las modificaciones finales en 2016 para que se mantenga estable en el tiempo.</p> <p>28.2.- Artículos científicos sobre la implementación del Desarrollo de Carrera y los resultados según la satisfacción laboral del personal.</p> <p>28.3.- Es necesario realizar una evaluación comparativa internacional sobre el desarrollo de la carrera de los y las profesionales de I+D.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2016. HECHO.</p> <p>Dirección General segundo semestre de 2021. HECHO.</p>

29. Valoración de la movilidad

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, inter y transdisciplinaria y virtual, así como la movilidad entre el sector público y el privado, como un medio importante para mejorar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de una persona investigadora. Por lo tanto, deben incorporar estas opciones en la estrategia específica de desarrollo de la carrera y valorar y reconocer plenamente cualquier experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión/evaluación de la carrera. Esto también requiere que se establezcan los instrumentos administrativos necesarios para permitir la portabilidad tanto de las becas como de las disposiciones de seguridad social, de acuerdo con la legislación nacional.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- Subproceso de Transferencia de Investigadores- P-07.13- Procedimiento de Viajes- P-06.14- Proceso de formación	<p>29.1.- Este Principio será revisado dentro del proceso de Gestión de la Carrera Profesional y del Desempeño actualmente en revisión.</p> <p>29.2.- Se requieren artículos científicos sobre la implementación del desarrollo de la carrera profesional y los resultados según la satisfacción laboral del personal y el rendimiento de la evaluación en revistas y conferencias.</p> <p>29.3.- Se requiere una evaluación comparativa internacional sobre el desarrollo de la carrera profesional de los y las profesionales de I+D.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2016. HECHO.</p> <p>Dirección General segundo semestre de 2021. HECHO.</p>

30. Acceso al asesoramiento profesional

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que se ofrezca a los perfiles investigadores, en todas las etapas de su carrera, asesoramiento sobre su carrera y ayuda para su inserción laboral, ya sea en las instituciones correspondientes o mediante la colaboración con otras estructuras, independientemente de su situación contractual.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco legal de la Carta y el Código- Marco legal del Registro de Fundaciones del País Vasco- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Convenio laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.14- Procedimiento de formación- P-06.07- Política científica- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional- Comunicación fluida en todas las direcciones para aclarar dudas y dar apoyo- Entrevistas anuales de retroalimentación según P-06.11- Procedimiento de Gestión del Desempeño- P-06.22. Mentoring	<p>30.1.- Se revisará el proceso de entrevistas de feedback y se llevará a cabo el proceso de tutoría dentro de la matriz People CMM.</p> <p>30.2.- Se requieren artículos científicos sobre el desempeño de la evaluación en revistas.</p> <p>30.3.- Se requiere un benchmarking internacional sobre los Indicadores Clave de Desempeño.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2017. HECHO.</p> <p>Dirección General segundo semestre de 2021. HECHO.</p>

31. Derechos de propiedad intelectual

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que las personas investigadoras de todas las etapas de la carrera se beneficien de la explotación (si la hay) de sus resultados de I+D mediante la protección legal y, en particular, mediante la protección adecuada de los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor. Las políticas y prácticas deben especificar qué derechos pertenecen a las personas investigadoras y/o, en su caso, a sus empleadores u otras partes, incluidas las organizaciones comerciales o industriales externas, tal y como se establezca posiblemente en acuerdos de colaboración específicos u otros tipos de acuerdos.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Ley de Propiedad Intelectual- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-07.15-Transferencia de tecnología- 07.15.03-Activos de propiedad intelectual- P-07.10-Divulgación científica- P-06.23. Gestión del Capital Intelectual incluyendo la valoración de las bibliotecas de software y otros indicadores.	31.1.- Se revisará el procedimiento de patentes en cuanto a derechos de autor. Además, dentro del Plan Estratégico 2017-2020, se llevará a cabo una búsqueda activa de personal experto en Propiedad Intelectual del Software para mejorar los procedimientos actuales, formar al personal investigador y a los gestores, y mejorar los procedimientos asociados.	Dirección General segundo semestre de 2017. HECHO.

32. Coautoría

La coautoría debe ser considerada positivamente por las instituciones a la hora de evaluar al personal, como prueba de un enfoque constructivo en la realización de la investigación.

Por lo tanto, las entidades empleadoras y/o financiadoras deberían desarrollar estrategias, prácticas y procedimientos para proporcionar a los perfiles de investigación, incluidos los que están al principio de su carrera investigadora, las condiciones marco necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos como coautores/as de su carrera investigadora, las condiciones marco necesarias para que puedan gozar del derecho a ser reconocidos y enumerados y/o citados, en el de sus contribuciones reales, como coautores de artículos, patentes, etc., o a publicar sus propios resultados de investigación independientemente de su(s) supervisor(es).

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-07.15- Transferencia de tecnología- 07.15.03- Activos de propiedad intelectual- P-07.10- Divulgación científica- E-06.12- Procedimiento de Curriculum Vitae en Vicomtech- 07.16.01- Desarrollo de la carrera profesional		

33. Enseñanza

La docencia es un medio esencial para la estructuración y difusión del conocimiento y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa dentro de la trayectoria profesional de los perfiles investigadores. Sin embargo, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas y no deben impedir a estos, sobre todo al principio de su carrera, llevar a cabo sus actividades de investigación. Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que las tareas docentes estén adecuadamente remuneradas y se tengan en cuenta en los sistemas de evaluación/apreciación, así como garantizar que el tiempo dedicado por los miembros del personal superior a la formación de las personas investigadoras en fase inicial se contabilice como parte de su compromiso docente. Debe proporcionarse una formación adecuada para las actividades de enseñanza y entrenamiento como parte del desarrollo profesional de los perfiles de investigación.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco jurídico de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Acuerdo laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Sección de enseñanza en P-06.07- Política científica- P-06.15- Desarrollo de la carrera profesional		

34. Reclamaciones y recursos

Las entidades empleadoras y/o financiadoras de las personas investigadoras deberían establecer, de conformidad con las normas y reglamentos nacionales, procedimientos adecuados, posiblemente en forma de persona imparcial (tipo ombudsman) para tratar las quejas/reclamaciones de los perfiles investigadores, incluidas las relativas a los conflictos entre los supervisores y perfiles noveles. Dichos procedimientos deberían proporcionar a todo el personal de investigación una asistencia confidencial e informal para resolver conflictos, disputas y quejas relacionadas con el trabajo, con el objetivo de promover un trato justo y equitativo dentro de la institución y mejorar la calidad general del entorno de trabajo.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quié
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Acuerdo laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- P-06.03- Procedimiento de comunicación interna- Canales de comunicación interna (dentro del procedimiento P-06.03- Motivación del personal).- P-05.08. Gestión del cumplimiento- P-05.09-Gestión Medioambiental- P-05.03- Protección de Datos Personales	34.1.- Se revisarán los procesos de comunicación del centro.	Comité de Dirección General e Innovación, segundo semestre de 2017. HECHO.

35. Participación en los órganos de decisión

Las entidades empleadoras y/o financiadoras del personal de investigación deben reconocer que es totalmente legítimo, e incluso deseable, que el personal esté representado en los órganos de información, consulta y toma de decisiones pertinentes de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y promover sus intereses individuales y colectivos como profesionales y contribuir activamente al funcionamiento de la institución.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Estatuto de los derechos de los trabajadores- Acuerdo laboral- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Funciones, responsabilidades y autoridades organizativas: Estructura de la Unidad de Gestión de I+D+i y Unidades de I+D+i en el apartado de Dirección y Gestión del Manual de Gestión de I+D+i- E-06.08- Procedimiento de comunicación interna- Canales de comunicación interna- Encuesta de satisfacción- Sugerencias- Reuniones de Jefes de Departamento	35.1.- Se revisarán los procesos de comunicación del centro. 35.2.- Encuesta de satisfacción anual, feedback de sugerencias continua, reuniones periódicas	Comité de Dirección General e Innovación, segundo semestre de 2017. HECHO . Dirección + Comité de Calidad + directores de Departamento + todo el personal.

IV. Training

36. Relación con los supervisores			
El personal de investigación en su fase de formación debe establecer una relación estructurada y regular con su(s) supervisor(es) y representante(s) de la facultad/departamento para aprovechar al máximo su relación con ellos. Esto incluye llevar un registro de todos los progresos del trabajo y de los resultados de la investigación, obtener retroalimentación por medio de informes y seminarios, aplicar dicha retroalimentación y trabajar de acuerdo con los calendarios, hitos, resultados y/o productos de investigación acordados.			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico de la Carta y el Código - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades del proceso definidas en el Sistema de Gestión de la Innovación - Definiciones y responsabilidades en P- P-06.09-Marco de trabajo - P-06.22.- Procedimiento de tutoría - P-06.01.- Procedimiento de formación - Actas de entrevistas de retroalimentación - Actas de reuniones - P-07.07-Desarrollo de proyectos - Informe semestral de seguimiento de los departamentos - Automatización de las auditorías de los proyectos - Seguimiento semestral para los jefes de departamento 	<p>36.1.- Automatización de las auditorías de proyectos para detectar problemas de comunicación en los mismos. Solicitud de actas a los Responsables de Departamento en las entrevistas anuales de retroalimentación.</p> <p>36.2.- Auditoría anual de los proyectos.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2016. REALIZADO.</p> <p>Seguimiento anual (Comité de Calidad+auditores externos).</p>

37. Supervisión and funciones de dirección			
<p>El personal de investigación senior deben prestar especial atención a su polifacético papel de supervisores/as, mentores/as, asesores/as de carrera, líderes, coordinadores/as de proyectos, gestores/as o comunicadores/as científicos. Deben desempeñar estas tareas con el máximo nivel profesional. En lo que respecta a su papel de supervisores/as o mentores/as de los perfiles investigadores, los perfiles de investigación sénior deben establecer una relación constructiva y positiva con las personas investigadoras en fase inicial, con el fin de establecer las condiciones para una transferencia eficaz de conocimientos y para el posterior desarrollo con éxito de las carreras de los perfiles de investigación.</p>			
Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico de la Carta y el Código - Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos - Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación - Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco 	<ul style="list-style-type: none"> - Misión y habilidades en 07.16.01- Desarrollo de la carrera profesional - P-06.22.- Procedimiento de tutoría - P-06.01.- Procedimiento de formación - P-06.11.- Procedimiento de gestión del rendimiento 	<p>37.1.- El proceso de tutoría debe desarrollarse de acuerdo con la matriz de People CMM.</p> <p>37.2.- Seguimiento del proceso de tutoría y mejoras en caso necesario.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2017. HECHO.</p> <p>Dirección General segundo semestre de 2022. HECHO.</p>

38. Desarrollo profesional continuo

Las personas investigadoras en todas las etapas de su carrera deben tratar de mejorar continuamente actualizando y ampliando sus habilidades y competencias. Esto puede lograrse por una variedad de medios que incluyen, pero no se limitan a, la formación formal, los talleres, las conferencias y el aprendizaje electrónico.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Misión y competencias en 07.16.01- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.01-Formación- P-07.10-Divulgación científica- P-06.07-Política científica- P-06.11-Procedimiento de gestión del rendimiento- P-06.22.- Procedimiento de tutoría- P-06.11.- Procedimiento de gestión del rendimiento	<p>38.1.- Se ha detectado la necesidad de formación específica en el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación y gestión para los perfiles investigadores. El centro está buscando formadores y diseñando programas de formación para varias habilidades.</p> <p>38.2.- Hay que poner en marcha seminarios anuales, tutoriales y vídeos.</p>	<p>Dirección General segundo semestre de 2017. HECHO.</p> <p>Dirección General segundo semestre de 2021.</p>

39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deberían garantizar que todos los perfiles investigadores en cualquier etapa de su carrera, independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de emprender un desarrollo profesional y mejorar su empleabilidad mediante el acceso a medidas para el desarrollo continuo de habilidades y competencias. Dichas medidas deberían evaluarse periódicamente para comprobar su accesibilidad, aceptabilidad y eficacia en la mejora de las competencias, habilidades y empleabilidad.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Misión y competencias en 07.16.01- Desarrollo de la carrera profesional- P-06.01-Formación- P-07.10-Divulgación científica- P-06.07-Política científica- P-06.11-Procedimiento de gestión del rendimiento- P-06.22.- Procedimiento de tutoría	39.1.- Se ha detectado la necesidad de formación específica en el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación y gestión para los perfiles investigadores. El centro está buscando formadores y diseñando programas de formación para varias habilidades. 39.2.- Hay que poner en marcha seminarios anuales, tutoriales y vídeos.	Dirección General segundo semestre de 2017. HECHO. Dirección General segundo semestre de 2021.

40. Supervisión

Las entidades empleadoras y/o financiadoras deben garantizar que se identifique claramente a una persona a la que el personal de investigación en fase inicial pueda remitirse para el desempeño de sus funciones profesionales, y deben informar a los estos en consecuencia. Dichos acuerdos deben definir claramente que los/as supervisores/as propuestos son suficientemente expertos en la supervisión de la investigación, tienen el tiempo, los conocimientos, la experiencia, la pericia y el compromiso para poder ofrecer al personal investigador en formación el apoyo adecuado y prever los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos de retroalimentación necesarios.

Legislación pertinente (que permite o impide la aplicación de este principio)	Normas y/o prácticas institucionales existentes	Acciones necesarias	Cuándo/quié
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico de la Carta y el Código- Marco legal del Registro Nacional de Centros Tecnológicos- Marco legal de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación- Decreto 109/2015 del Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none">- Proceso de tutoría- P-06.21.- Misión y habilidades en 07.16.01- Desarrollo de la carrera profesional (jefe de proyecto, director de línea de investigación y director de departamento)- P-06.22.- Procedimiento de tutoría	40.1.- Desarrollar el proceso de tutoría de acuerdo con la matriz CMM People. 40.2.- Supervisar el proceso de Mentoring y realizar mejoras si es necesario.	Dirección General segundo semestre de 2017. HECHO. Dirección General segundo semestre de 2021. HECHO.

Principio	Número de acción	Descripción de la acción (Plan de Acción Inicial)	2016		2017		2018		2019		2020		Responsable de la acción
			1. sem	2. sem									
I	2.1	Revisión de la Misión, Visión, Valores y Estrategia para el nuevo Plan Estratégico.											Dirección
	2.2	Énfasis en los principios de la Gestión de Personas en cada reunión y seminario mensual.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Dirección
	2.3	Vídeo de bienvenida al personal y su revisión				●		●		●		●	Dirección
	3.1	Reestructuración del sistema de supervisión.											Comité de Innovación
	3.2	Impulso a las personas para evitar duplicidades en el desarrollo de software.											Comunidad de práctica
	3.3	Establecimiento de un Protocolo de Desarrollo de Software y formación ad hoc para el personal investigador implicado.											Comité Ad hoc
	3.4	Implantación de un Protocolo de Desarrollo de Software.											Comité Ad hoc
	4.1	Seminarios sobre gestión de proyectos y desviaciones de proyectos.		●		●		●		●		●	Comité de Innovación
	4.2	Seminarios sobre convocatorias de propuestas.	●		●		●		●		●		Comité de Innovación
	5.1	Búsqueda de personal experto en Propiedad Intelectual del Software.											Dirección
	5.2	Desarrollo de formación y procedimientos relacionados con la Propiedad Intelectual del Software.											Dirección
	7.1	Desarrollo del Protocolo de Escritura de Software. Mejora del proceso de salida del software.											Comité Ad hoc
	7.2	Mejora de la custodia de la información.											Comité Ad hoc
11.1	Revisión del proceso de gestión del rendimiento.		●		●		●		●		●	Dirección	
II	19.1/19.2/26.1	Revisión de la Política Retributiva y de los salarios comparados con otros CTs vascos		●		●◇		●		●		●◇	Dirección
	26.2	Revisión de los permisos, benchmarking y elaboración de un documento explicativo.				●◇						●◇	Dirección
III	25.1	Traslado del personal investigador a la industria vasca de acuerdo con el Decreto 109/2015											Dirección
	28.1	Revisión de la gestión del rendimiento, formación y retribución del personal investigador.		●		●		●		●		●	Dirección
	29.1	Revisar el valor de la movilidad del personal investigador.		●		●		●		●		●	Dirección
	30.1	Revisar el proceso de entrevistas de retroalimentación de la Evaluación del Desempeño.		●		●		●		●		●	Dirección
	30.2/37.1/40.1	Desarrollo de un proceso de mentoring según la matriz People CMM.											Dirección
	31.1	Revisión del procedimiento de patentes en términos de derechos de autor.											Dirección
	34.1/35.1	Revisión del proceso de Comunicación.											Dirección/Com. Innovación
	36.1	Automatización de las auditorías de proyecto para detectar problemas de comunicación en los proyectos.											Dirección
36.2	Solicitud de actas a los Directores de Departamento en las entrevistas anuales de feedback.		●		●		●		●		●	Dirección	
IV	38.1/39.1	Búsqueda de formadores y diseño de programas de formación en diversas competencias para investigadores/as.											Dirección
Todos los principios		Auditoría de la matriz People CMM		●						●			Dirección RRHH
		Seguimiento del plan de acción (auditorías internas y externas)		●		●		●		●		●	Comité de Innovación

(●) Milestones (●◇) Review and benchmarking (¹) Technology Centre

Principio	Número de acción	Descripción de la acción (Plan de Acción Inicial)	2020		2021		2022		Responsable de la acción
			1. sem	2. sem	1. sem	2. sem	1. sem	2. sem	
I	1.1/2.5	Desarrollo del Canal Ético en el ERP interno.	◇◇						Dirección General
I	1.2/11.3	Nueva carrera profesional y nuevo procedimiento de gestión del rendimiento				●		◇◇	Dirección general y Responsables Departamentales
I	1.3	Implantación del nuevo vídeo de acogida							RRHH, Comité de Calidad y Posicionamiento Digital
I	1.4	Artículos científicos de Gestión profesional		●					Dirección General
I	1.5	Gestión y Comité de Igualdad			◇◇				Comité de Igualdad
I	2.4	Implantación de los valores revisados en la política del centro para que se desarrollen todos los procedimientos y tutorías al respecto, en los próximos tres años.			●		●		Dirección General
I	3.5	Cápsulas de sensibilización trimestrales mediante vídeos, tutoriales y formaciones sobre el Protocolo de Desarrollo de Software.	●◇		●◇		●◇		Comité de Innovación y Dirección General
I	3.6	Implantación de la plataforma IKASI para la formación y nuevos vídeos				◇◇		◇◇	Comité de Innovación, Posicionamiento Digital y Dirección General
I	4.3	Desarrollo de tutoriales y vídeos sobre gestión de proyectos, disponibles en tiempo real, cada seis meses como alternativa a los seminarios.		◇◇		◇◇		◇◇	Comité de Innovación
I	5.3	Acciones de mejora de los procedimientos de protección de datos.		◇◇		◇◇		◇◇	Dirección General, Departamento Legal y Posicionamiento Digital
I	5.4	Creación de la gestión de activos (Posicionamiento Digital)			●	◇◇	◇◇	◇◇	Dirección General
I	6.1/9.1	Revisión y mejora de los procedimientos de cumplimiento y del canal ético asociado.		◇◇		◇◇		◇◇	Dirección General
I	6.2	Concienciación medioambiental del personal según la norma ISO14001						◇◇	Comité de Innovación y Dirección General
I	6.3	Certificación de la gestión de la seguridad de la información (ISO 27001).		◇◇		◇◇		◇◇	Comité de Innovación y Dirección General
I	6.4	Certificación de la continuidad del negocio (ISO 22301)				●		◇◇	Comité de Calidad y Dirección General
I	7.3/7.4	Acciones formativas anuales y mejoras relacionadas con el Protocolo de Escritura de Software.	●		●		●		Comité de Calidad y Dirección General
I	10.1	Seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y revisión del Plan de Igualdad de la Comisión Europea				◇◇	●		Comité de Igualdad
I	11.3	Enfoque de modelo holístico de acuerdo con el desarrollo de la carrera para los/as investigadores/as y personal.				◇◇		◇◇	Dirección General
I	11.4	Mejora de las variables de evaluación del rendimiento.	●		●		●		Dirección General
II	12.1/13.1/14.1	Seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y revisión del Plan de Igualdad de la Comisión Europea				◇◇		◇◇	Dirección General

II	12.2/13.2/14.2/15.1/16.1/17.1/19.3	Revisión del indicador OTM-R						•		Dirección y Departamento RRHH
II	18.2/21.1	Aplicación del nuevo desarrollo de la carrera profesional						•	•	Dirección General
II	19.2	Artículo científico de medición del rendimiento de las personas investigadoras		•						Dirección General
III	25.2	Seguimiento del Centro a través de los Indicadores Clave de Rendimiento anuales.	•		•			•		Dirección General
III	26.2	Revisión de la carrera profesional de los miembros del Departamento de Personal, según sus funciones y Evaluación del Desempeño.				◊◊			◊◊	Dirección General
III	27.1	Seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y revisión del Plan de Igualdad de la Comisión Europea						◊◊		Comité de Igualdad
III	28.2/29.2	Publicación y/o presentación de artículos científicos sobre la implantación de la Carrera Profesional y los resultados según la satisfacción laboral dl personal, en revistas y/o conferencias.	•							Dirección General
III	30.2	Publicación y/o artículos científicos sobre la Evaluación del Desempeño, en revistas y/o conferencias.	•							Dirección General
III	28.3/29.3	Evaluación comparativa internacional sobre el desarrollo de la carrera de los profesionales de la I+D.			◊◊					Dirección General
III	30.3	Evaluación comparativa internacional en relación con los indicadores clave de rendimiento			◊◊					Dirección General
III	35.2	Encuesta anual de satisfacción, feedback continuo de sugerencias, reuniones periódicas	•		•			•		Dirección, Comité de Calidad, Responsables de Departamento y todo el personal.
IV	36.2	Auditoría anual de proyectos	•		•			•		Comité de Calidad y Dirección General
IV	37.2/40.2	Seguimiento del proceso de tutoría y establecimiento de acciones de mejora, si es necesario.		◊◊		◊◊			◊◊	Dirección General
IV	38.2/39.2	Realización de seminarios anuales, tutorías y vídeos sobre diversas habilidades (por ejemplo, liderazgo, comunicación, gestión)		◊◊		◊◊			◊◊	Dirección General

•: anual ◊◊: semestral ◊: trimestral •◊: anual/trimestral

Principio	Número de acción	Descripción de la acción (Plan de Acción Inicial)	2023		2024		2025		Responsable de la acción
			1. sem	2. sem	1. sem	2. sem	1. sem	2. sem	
I	1.1/2.5	Desarrollo del Canal Ético en el ERP interno.							Dirección General
I	1.2/11.3	Nueva carrera profesional y nuevo procedimiento de gestión del rendimiento		◊◊		◊◊		◊◊	Dirección general y Responsables Departamentales
I	1.3	Implantación del nuevo vídeo de acogida	•						RRHH, Comité de Calidad y Posicionamiento Digital
I	1.4	Artículos científicos de Gestión profesional		•					Dirección General
I	1.5	Gestión y Comité de Igualdad	◊◊		◊◊		◊◊		Comité de Igualdad
I	2.4	Implantación de los valores revisados en la política del centro para que se desarrollen todos los procedimientos y tutorías al respecto, en los próximos tres años.	•						Dirección General
I	3.5	Cápsulas de sensibilización trimestrales mediante vídeos, tutoriales y formaciones sobre el Protocolo de Desarrollo de Software.	◊◊		◊◊		◊◊		Comité de Innovación, Posicionamiento Digital y Dirección General
I	3.6	Implantación de la plataforma IKASI para la formación y nuevos vídeos		◊◊		◊◊		◊◊	Comité de Innovación, Posicionamiento Digital y Dirección General
I	4.3	Desarrollo de tutoriales y vídeos sobre gestión de proyectos, disponibles en tiempo real como alternativa a los seminarios.		◊◊		◊◊		◊◊	Comité de Innovación
I	5.3	Acciones de mejora de los procedimientos de protección de datos.						◊◊	Dirección General
I	5.4	Creación de la gestión de activos (Posicionamiento Digital)			◊◊				Departamento de RRHH
I	5.5	Implementación de las mejoras de reclutamiento y onboarding (Plantilla de oferta de empleo + vídeo de onboarding)	◊◊						RRHH y Posicionamiento Digital
I	6.1/9.1	Revisión y mejora de los procedimientos de cumplimiento y del canal ético asociado.							Dirección General
I	6.2	Sensibilización medioambiental del personal según la norma ISO14001							Dirección General
I	6.3	Certificación de la gestión de la seguridad de la información (ISO 27001).							Dirección General
I	6.4	Certificación de la continuidad del negocio (ISO 22301)							Comité de Calidad y Dirección General
I	7.3/7.4.	Acciones formativas anuales y mejoras relacionadas con el Protocolo de Redacción de Software.	•		•		•		Comité de Calidad y Dirección General
I	10.1	Seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y revisión del Plan de Igualdad de la Comisión Europea				◊◊	•		Comité de Igualdad
I	11.2	Enfoque de modelo holístico de acuerdo con el desarrollo de la carrera para personal investigador y plantilla.		◊◊		◊◊		◊◊	Dirección General
I	11.3	Publicaciones científicas de desarrollo profesional (conferencias y revistas), incluidas las mejores prácticas internacionales y la vigilancia		◊◊		◊◊		◊◊	
I	11.4	Mejora de las variables de evaluación del rendimiento.							Dirección General
II	12.1/13.1/14.1	Seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y revisión del Plan de Igualdad de la Comisión Europea	•		•		•		Comité de Igualdad
II	18.1/21.1	Implementación del nuevo desarrollo de la carrera profesional							Dirección General

II	19.2	Artículo científico de medición del rendimiento de los perfiles investigadores							Dirección General
III	25.2	Seguimiento del Centro a través de los Indicadores Clave de Rendimiento anuales.	•	•	•				Dirección General
III	26.2	Revisión de la carrera profesional de los miembros del Departamento de Personal, según sus funciones y Evaluación del Rendimiento.							Dirección General
III	27.1	Seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y revisión del Plan de Igualdad de la Comisión Europea	•	•	•				Comité de Igualdad
III	28.2/29.2	Publicación y/o presentación de artículos científicos sobre la implantación de la Carrera Profesional y los resultados según la satisfacción laboral del personal, en revistas y/o conferencias.							Dirección General
III	30.2	Publicación y/o artículos científicos sobre la Evaluación del Desempeño, en revistas y/o conferencias.							Dirección General
III	28.3/29.3	Benchmarking internacional sobre el desarrollo de la carrera de los y las profesionales de I+D.							Dirección General
III	30.3	Benchmarking internacional sobre Indicadores Clave de Desempeño.							Dirección General
III	35.2	Encuesta anual de satisfacción, feedback continuo de sugerencias, reuniones periódicas	•	•	•				Dirección, Comité de Calidad, Resp. de Departamento y todo el personal.
IV	36.2	Auditoría anual de proyectos	•	•	•				Comité de Calidad u Dirección General
IV	37.2/40.2	Seguimiento del proceso de tutoría y establecimiento de acciones de mejora, si es necesario.							Dirección General
IV	38.2/39.2	Realización de seminarios anuales, tutorías y vídeos sobre diversas habilidades (por ejemplo, liderazgo, comunicación, gestión)							Dirección General

●: anual ◊◊: semestral ◊: trimestral ●◊: anual/trimestral