

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES

**NEIKER- Instituto Vasco de Investigación
y Desarrollo Agrario**

**Implementación de la Carta europea del
investigador**

y

**el Código de conducta para la
contratación de investigadores**

PLAN DE ACCIÓN

Julio de 2020

Contenido

1. PRESENTACIÓN	3
Descripción, objetivos y propósitos de NEIKER.....	3
Estructura de NEIKER	4
Consejo de dirección	4
Organigrama del centro.....	5
Especialización: Conocimiento y tecnologías	5
Distribución del personal.....	11
Asociaciones de las que Neiker es miembro	11
Modelo de gestión	12
2. ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS DE NEIKER.....	12
Desarrollo profesional	14
Compromiso con la igualdad	14
Salud y seguridad	14
Plan de formación	14
3. ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS INTERNAS.....	15
Marco temporal para desarrollar la estrategia de recursos humanos.....	16
Diseño e implementación de la encuesta	18
Resultados de la encuesta.....	19
Aspectos éticos y profesionales.....	19
Contratación y selección.....	21
Condiciones laborales y Seguridad Social	23
Formación y desarrollo.....	25
Comparación entre la encuesta y la valoración del grupo de trabajo	27
4. PLAN DE ACCIÓN	29

1. PRESENTACIÓN

Descripción, objetivos y propósitos de NEIKER

NEIKER, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, es una empresa pública sin ánimo de lucro vinculada a la Consejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco. Sus objetivos en materia de I+D son los siguientes:

- Mejorar la productividad y la competitividad de los sistemas de producción agrícola.
- Desarrollar y aplicar nuevas tecnologías de gestión en granjas.
- Satisfacer los requisitos de calidad y seguridad de la industria de procesamiento de alimentos, de sus productos y de los consumidores.

Para todo ello, NEIKER desarrolla conocimientos y soluciones innovadoras y transferibles que aportan valor al sector agroalimentario y mejoran su competitividad con criterios de respeto por el medio ambiente, garantizan su sostenibilidad actual y futura, y contribuyen al desarrollo económico y social de nuestro entorno, en línea con los objetivos del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco. Como entidad pública con deseo de servir, nuestro modelo de gestión persigue la excelencia y sigue unas normas de calidad reconocidas internacionalmente basadas en cuatro compromisos:

Con las personas. Basándonos en los principios de libertad, confianza y liderazgo compartido, y promocionando su participación, motivación y responsabilidad, contribuimos a su desarrollo personal y profesional. De igual modo, y en línea con los valores de nuestro Gobierno, trabajamos denodadamente por la reconciliación de la vida personal y laboral, por la igualdad real entre sexos y por la promoción de la lengua vasca, el idioma oficial de nuestro territorio y elemento clave de nuestro patrimonio cultural.

Con la excelencia científica. Formamos a profesionales de prestigio entre la comunidad científica internacional, capaces de generar conocimiento que contribuye a mejorar la competitividad y la sostenibilidad del sector agroalimentario. Pretendemos ser una referencia mundial en innovación y contribuir a difundir el conocimiento por medio de publicaciones científicas, de la participación de nuestros investigadores en foros y congresos, y de la organización de sesiones de difusión.

Con el sector agrario. Colaboramos dialogando proactivamente con sus diferentes participantes para salvar los retos del sector primario y de las empresas agroalimentarias que son, entre otros, los siguientes:

- mejorar la rentabilidad y la sostenibilidad de las granjas ganaderas agrícolas;

- generar nuevas actividades productivas que creen riqueza y empleo;
- fomentar un control de la seguridad alimentaria;
- fomentar la sostenibilidad ambiental.

Con la sociedad. Fomentamos la aplicación de buenos procedimientos y asignamos recursos a iniciativas que respalden un desarrollo general equilibrado. Trabajamos para reducir los impactos ambientales derivados de nuestra actividad e incorporamos el concepto de sostenibilidad en nuestra gestión diaria. Los valores que emanan del código ético de nuestro Gobierno se traducen en un uso racional y transparente de los recursos que nos son asignados, así como en una estructura organizativa flexible, dirigida por procesos y orientada a los resultados, entre los cuales destacamos el incremento de nuestro nivel de financiación propia.

Estructura de NEIKER

NEIKER es una entidad pública del Gobierno Vasco y sus organismos de gobierno reflejan esta circunstancia.

Consejo de dirección

Presidente: Bittor Oroz Izagirre Viceconsejero de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria del Gobierno Vasco.

Vocales:

M^a Teresa Amezketa: Directora de Servicios del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.

Peli Manterola Arteta: Director de Calidad e Industrias Alimentarias del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.

Jorge Garbisu Buesa: Director de Agricultura y Ganadería del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.

Xabier Patxi Arrieta: Director de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco.

Federico Saiz Alonso: Presidente de BASKEGUR.

Unai Ibarzabal Goikoetxea. Harakai-Urkaiko Director.

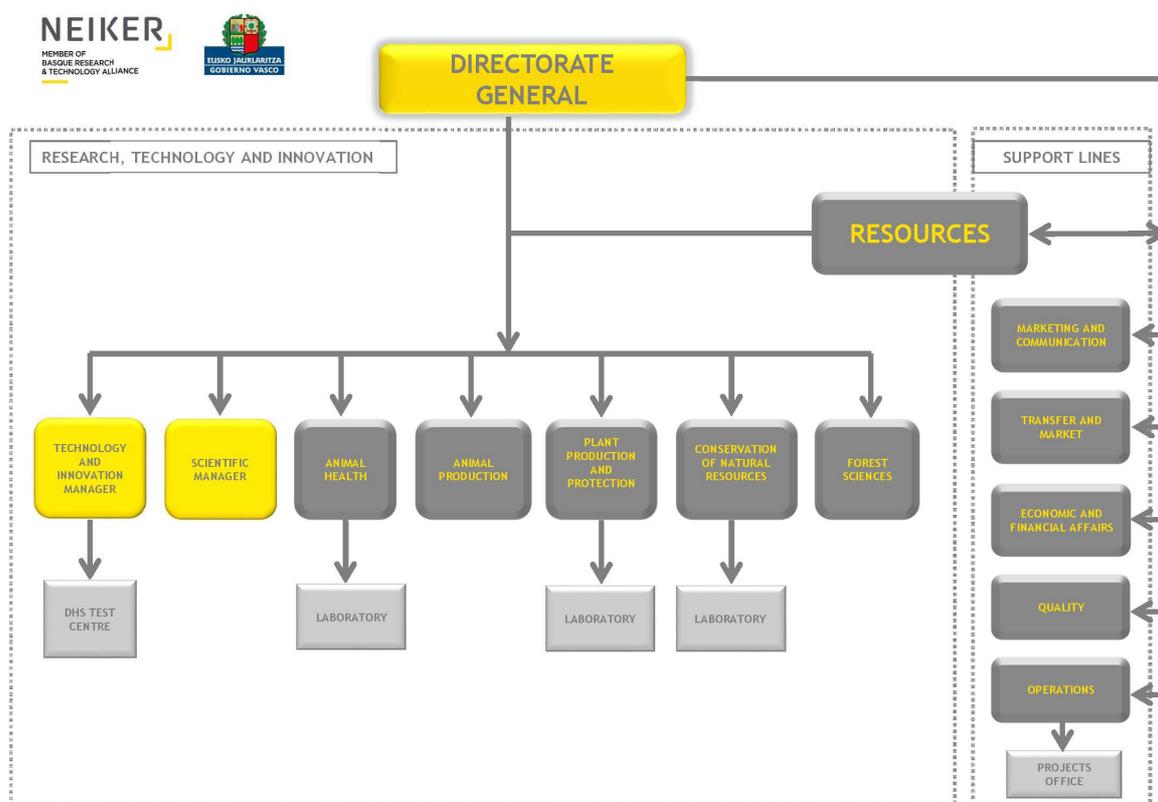
Salvador Gorostola Arrieta. Aberekin S.A.

José Luis Fresno Santamaría. Director de Garlan S. Cooperativa.

Begoña Angulo Alonso. Representante de los trabajadores de NEIKER.

Organigrama del centro

El organigrama del centro bajo el paraguas del directorado general cuenta con: a) un área de investigación, tecnología e innovación, con un director científico, un director de tecnología e innovación, y cinco directores de los departamentos científicos; y b) un área de recursos con un director de recursos dirigido y coordinado por un director de transferencias y mercados, un director de comunicaciones, un director de operaciones (al cargo de la oficina técnica), un director de economía y finanzas, y un director de calidad.



Especialización: Conocimiento y tecnologías

NEIKER está estructurada en **cinco departamentos científicos**: a) producción y protección vegetal, b) ciencias forestales, c) producción animal, d) salud animal, e) conservación de recursos naturales.

El departamento de **producción y protección vegetal** se dedica al cultivo tradicional de plantas para desarrollar variedades adaptadas a las condiciones agroambientales del País Vasco, que resistan a las enfermedades y que estén mejor adaptadas al mercado —especialmente la patata, el maíz y el pino radiata— con miras a incrementar la producción y mejorar la calidad de los productos. Las actividades de

este departamento se centran en el campo de la epidemiología, el diagnóstico y el control de pestes y enfermedades tanto de cosechas como de especies forestales de interés para el País Vasco, para lo cual se elaboran métodos de detección de patógenos y se presta especial atención al control biológico de pestes y enfermedades. Los proyectos de investigación se centran en las enfermedades y pestes de las cosechas de campo, así como en las cosechas de invernadero y las plantaciones de árboles.

El departamento de **ciencias forestales** se centra en las áreas de productividad, salud y sostenibilidad de las plantaciones de árboles y bosques. Para conseguirlo desarrollamos un programa de mejora genética del pino radiata basado en una selección con la ayuda de marcadores, teniendo en cuenta, en particular, los relacionados con la calidad de la madera. De igual modo, aplicamos técnicas de embriogénesis somática para la propagación clónica de las especies mejoradas. Se elaboran mapas para buscar qué especies se adaptan mejor a las condiciones climáticas actuales y futuras del País Vasco. Por último, se diseñan, aplican y controlan metodologías avanzadas para lograr una gestión forestal más sostenible en el área de control y prevención del deterioro forestal provocado por agentes invasores y patógenos.

El área de **producción animal** trabaja en la cría de animales y lleva a cabo sistemáticamente evaluaciones genéticas de los rasgos de producción y composición de la leche y la morfología de las ubres de las razas de ovejas Latxa y Carranzana, así como la facilidad de parto del ganado frisón. En el área de la nutrición animal, el objetivo es optimizar el uso de los recursos locales, principalmente por medio del pastoreo, y mejorar la calidad del forraje, así como reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de los rumiantes. En el campo de la etología aplicada y el bienestar animal, se estudia el comportamiento de los animales para proponer mejoras de las prácticas de gestión que den como resultado un mayor bienestar de los animales y una optimización de su productividad. Todas estas líneas de trabajo están encaminadas a la obtención de sistemas de producción más eficientes y sostenibles, tanto a partir del uso de los recursos naturales como de la calidad de los productos obtenidos, sin dejar de incrementar la aceptación de la actividad ganadera por parte de la sociedad.

El área de la **salud animal** se centra en la vigilancia, el control y la prevención de enfermedades que atacan al ganado y a la fauna salvaje –incluidas aquellas que repercuten de manera importante en la salud animal– y las enfermedades zoonóticas, con el fin de mejorar tanto la salud y el bienestar de los animales como la salud pública. Principales objetivos: elaborar procedimientos y herramientas de diagnóstico para mejorar las condiciones sanitarias del ganado y controlar los patógenos zoonóticos.

El área de **conservación de recursos naturales** se dedica a evaluar los sistemas de producción agrícolas –como el tradicional, el integrado y el orgánico– para estudiar su viabilidad y sostenibilidad, cuantificar los posibles impactos ambientales provocados por los métodos agrícolas (erosión, contaminación, pérdida de

biodiversidad, etcétera) y proponer nuevos métodos capaces de hacer frente al cambio climático, y permitir su integración en el marco de la sostenibilidad. El cambio climático y el uso de predicciones climáticas son esenciales para realizar predicciones precisas de riesgos bióticos y abióticos que puedan tener efectos negativos sobre las cosechas y los animales domésticos. Utilizamos distintos modelos para predecir los cambios de la materia orgánica del suelo, del crecimiento de las plantas y del crecimiento de los árboles, con el fin de elaborar unos métodos agrícolas y forestales mejor adaptados a las condiciones específicas.

Según los proyectos de 2019, se muestran en la Figura 1:

- Gasto realizado por el departamento científico.
- Gasto realizado por una combinación de actividades: investigación fundamental, investigación industrial y desarrollo experimental (RVCTI).
- Gasto realizado por especialización: energía, alimentación y ecosistemas.
- Gasto realizado por el sector agrario: agricultura, ganadería, forestal e industria agroalimentaria.
- Gasto realizado por el subsector agrícola: animales en general, pino radiata, bovino, radiata, bovino, cosechas extensivas, etcétera.

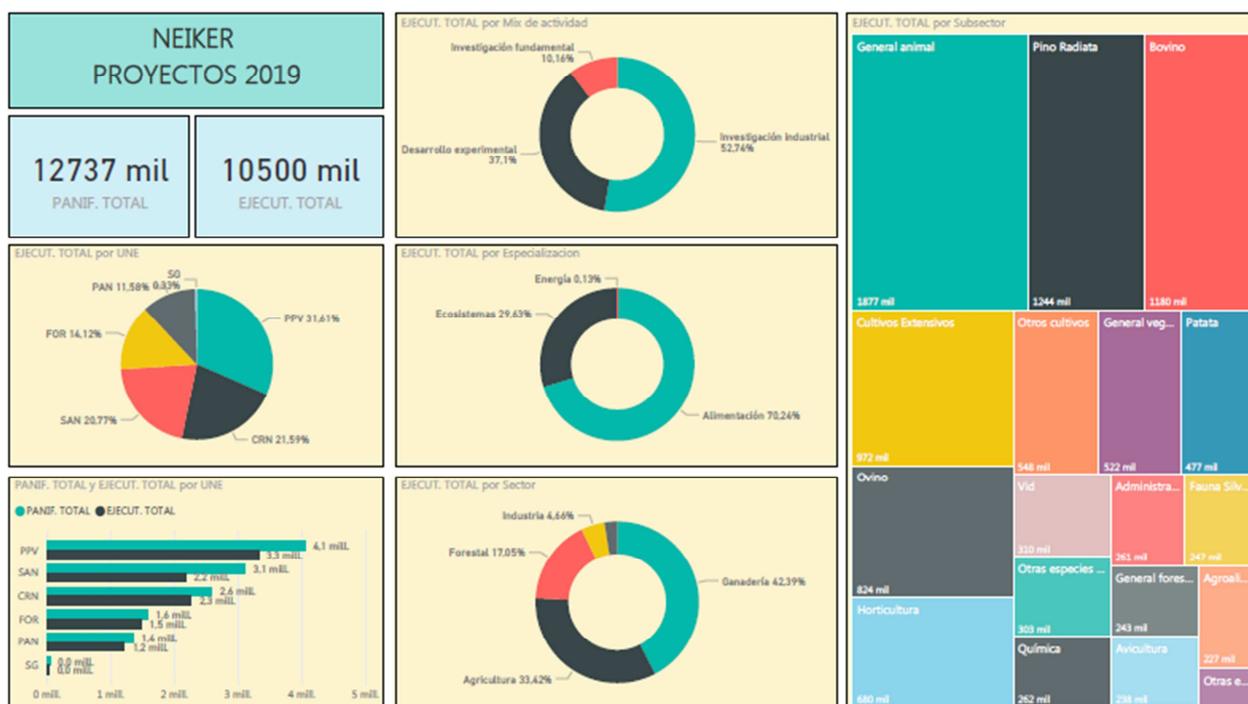


Figura 1. Asignación del gasto por departamento científico, combinación de actividades, especialización, sector agrario y subsector agrícola.

Según los proyectos de 2019, se muestran en la Figura 2:

- a) Gasto realizado por objetivo estratégico.
- b) Ingresos según la fuente de los fondos

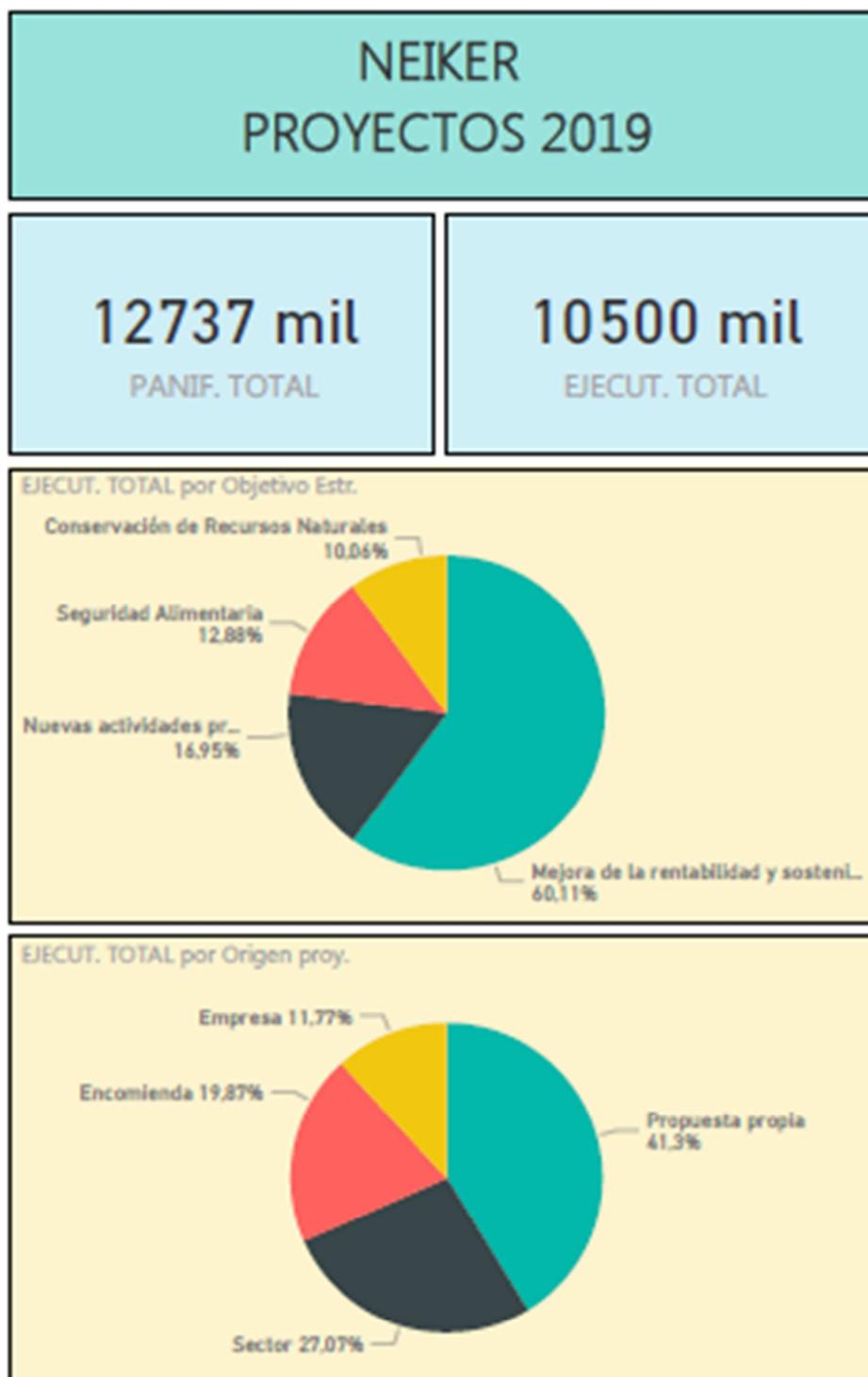


Figura 2. Gasto realizado por objetivo estratégico y la fuente de los fondos.

Según los proyectos de 2019, se muestran en la Figura 3:

- a) Gasto realizado por línea estratégica de investigación.
- b) Gasto realizado por reto tecnológico (PT 2018-2023).

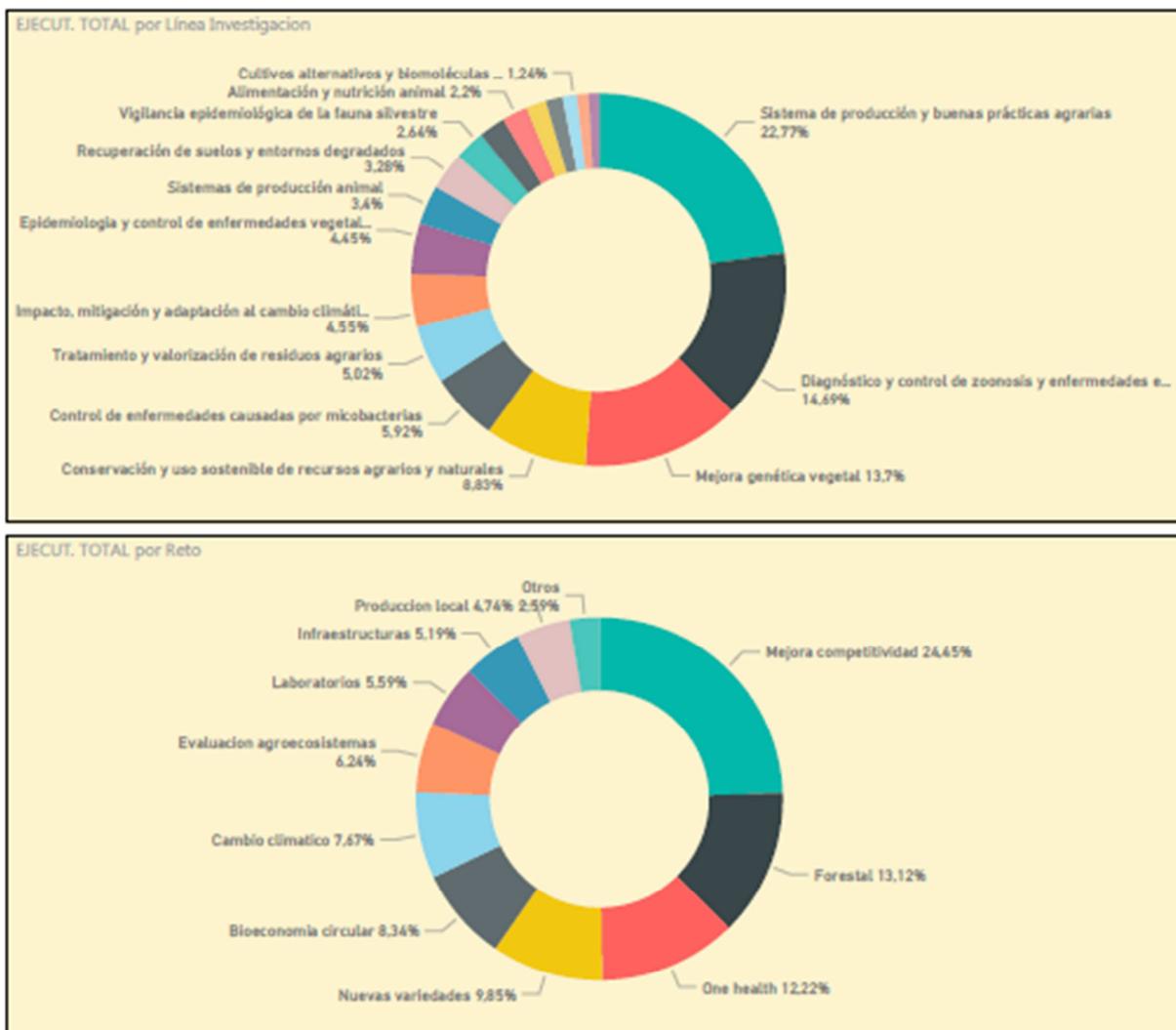


Figura 3. Gasto realizado por línea estratégica de investigación y reto tecnológico (Plan tecnológico 2018-2023).

Las actividades llevadas a cabo por Neiker contribuyen a los objetivos de desarrollo sostenible.

CONTRIBUTION TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

The United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) are a set of global measures launched in 2015 to eradicate poverty, protect the planet and ensure prosperity for all as part of a new sustainable development agenda. Each goal has specific objectives that must be reached over the next 15 years. Each and every one of us must play our own role in reaching these goals.

NEIKER's contribution is related to SDG objectives 2, 3, 11, 12, and 13: we work to ensure that the food chain produces food with sufficient quality and in sufficient quantity that is healthy and in a sustainable way, promoting responsible consumption and mitigating the effects of the climate crisis.

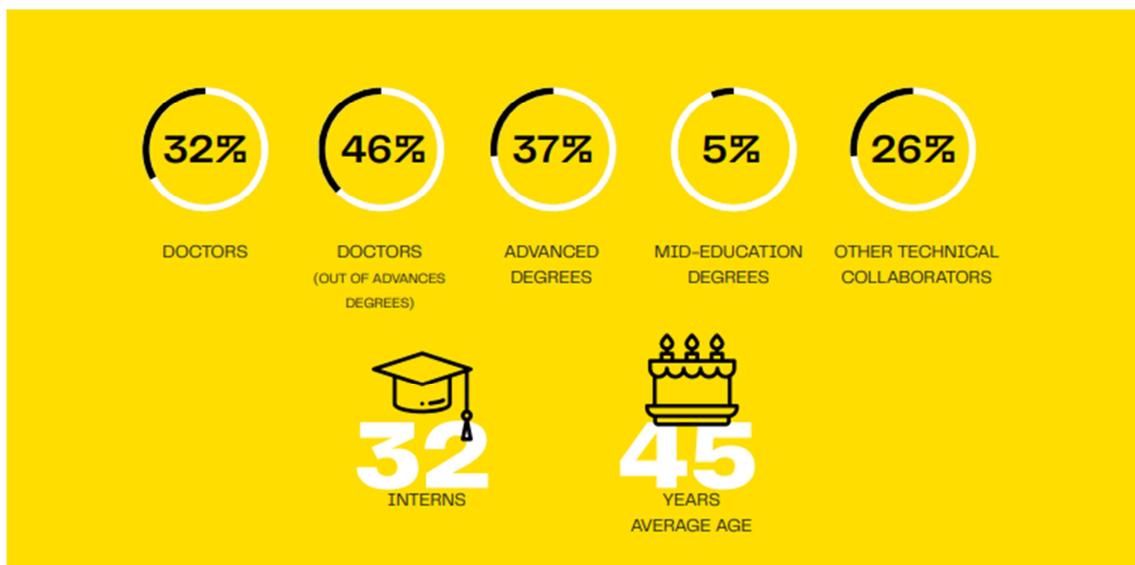
2 ZERO HUNGER	
3 GOOD HEALTH & WELL-BEING	
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION & PRODUCTION	
13 CLIMATE ACTION	

Figura 4. Contribución de NEIKER a los objetivos de desarrollo sostenible.

NEIKER es parte del consorcio **Basque Research and Technology Alliance (BRTA)** desde diciembre de 2019. La creación de BRTA responde a un acuerdo de colaboración entre 16 centros tecnológicos y de investigación cooperativa que pertenecen a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, al Gobierno Vasco, a los Ayuntamientos de Araba, Bizkaia y Gupuzkoa, y al Grupo SPRI.

Distribución del personal

Los empleados de NEIKER son titulados superiores y un 69 % poseen un doctorado o un grado superior. Hay 32 becarios que están siendo formados como tecnólogos (becas de 2 años) o investigadores (contratos de 4 años).



Asociaciones de las que Neiker es miembro

NEIKER IS MEMBER OF



Basque Research & Technology Alliance



Elhuyar



European Forest Institute



Lekunberri Dairy Institute



Basque Foundation for Food Safety



Basque Innovation Agency



Center for cooperative research in biosciences

Modelo de gestión

En 2005 recibimos la certificación correspondiente a la norma ISO 9001: 2005, que hemos ido actualizando, para la gestión de proyectos de I+D y transferencia de tecnología centrados en el sector agrícola.

En cuanto a la gestión avanzada, en 2019, de conformidad con la norma UNE 166002: 2014, obtuvimos el certificado de gestión de I+D+i que reconoce nuestra capacidad para llevar a cabo de forma efectiva trabajos de investigación, desarrollo e innovación en agroalimentación (sectores agrícola, ganadero y forestal) y en el entorno natural. La implementación de las mencionadas normas ha posibilitado que NEIKER organice actividades según procesos entre los cuales, y directamente relacionado con la estrategia que nos ocupa, está el proceso de recursos humanos.

En 2018, se lanzó en NEIKER el código de conducta y el comité de cumplimiento. En 2019 se reforzó el trabajo de este comité, que desarrolla su actividad como un grupo de trabajo y se reúne periódicamente para analizar las consultas relacionadas con los reglamentos aplicables. Asimismo, durante la primera mitad de 2019, se distribuyó entre todo el personal de NEIKER el segundo código de conducta.

2. ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS DE NEIKER

NEIKER —el Centro tecnológico sectorial de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación— trabaja para alinear las capacidades y las aportaciones de cada individuo de la organización con la estrategia corporativa, sin dejar de lado la oportunidad que se brinda a las personas de que desarrollen sus propias capacidades. El modelo de desarrollo humano implantado permite detectar y mejorar las capacidades de cada investigador, y guiarle, con formación y resultados, a lo largo del itinerario profesional que mejor se adapte a su perfil. Ahora bien, para que las políticas de NEIKER cumplan su misión han de: «Respaldar, promocionar y contribuir a mejorar la competitividad del sector agroalimentario vasco y a la conservación del entorno, generar conocimiento científico y soluciones transferibles que proporcionen riqueza y bienestar en el País Vasco, con personas comprometidas y motivadas», mejorando así la competitividad del sector agroalimentario en los distintos mercados a los que se dirige y afrontando los nuevos retos que acechan a la sociedad vasca en relación con la salud y la seguridad alimentaria.

El proceso de recursos humanos de NEIKER, elaborado e implementado, establece el sistema de gestión de NEIKER con y para las personas, garantiza su desarrollo en el plano personal y profesional de acuerdo con la estrategia de la sociedad, y también garantiza preventivamente la salud y la seguridad de su grupo.

Este proceso incluye lo siguiente:

1. Gestión del talento: selección y contratación de personas.

2. Elaboración de planes de formación: preparación, control, gestión y medición de la eficacia y capacidad de aplicación de la formación.
3. Definición, gestión y desarrollo de competencias, y evaluación del rendimiento de las personas.
4. Gestión de la motivación y el compromiso de los trabajadores.
5. Desarrollo y supervisión de la salud y la seguridad: prevención, mantenimiento y vigilancia de sistemas y de la salud de las personas.
6. Colaboración en la definición y revisión de directrices para el desarrollo de las personas.
7. Gestión administrativa relacionada con las personas.
8. Colaboración en el análisis del contexto interno y externo de NEIKER.
9. Colaboración en la evaluación y mejora continua del sistema de gestión.
10. Desarrollo de un mapa de riesgos y una evaluación periódica del proceso.

Además, existe una serie de procedimientos internos que desarrollan el sistema de gestión y con cuyas directrices se llevan a cabo distintas actividades relacionadas con el personal que trabaja en NEIKER. Dichas personas son un factor esencial en la capacidad que tiene la sociedad de desarrollar proyectos, I+D y deben ser capaces y competentes. Las citadas actividades se llevan a cabo según los siguientes procedimientos.

1. PGC-MC-04 Funciones y responsabilidades
2. PGC-SG-01 Competencias y concienciación del personal
3. PGC-SG-07 Selección del personal
4. PGC-SG-08 Formación del personal
5. PGC-SG-11 Comunicación interna y externa

Para gestionar eficazmente al personal, NEIKER ha establecido el proceso y los procedimientos mencionados que le permiten: a) definir las necesidades del personal y contratarlos en función de sus necesidades; b) garantizar la competencia técnica en el desarrollo de cada una de las funciones; c) garantizar que se conozcan y comprendan estas funciones del sistema, que se sepa dónde están dentro del mismo y la importancia de su compromiso con la calidad y la mejora continua para cumplir la política de gestión; y d) fomentar la cultura de la innovación.

En NEIKER nos esforzamos por fomentar el desarrollo profesional, proporcionar un ambiente laboral sano y garantizar un entorno de trabajo que ofrezca las mismas oportunidades.

Como resultado de la política de desarrollo de las personas, NEIKER ofrece carreras profesionales para investigadores y tecnólogos en las que se definen sus funciones y competencias.

Desarrollo profesional

Prácticamente todo el personal de NEIKER lleva a cabo algún tipo de formación anual para mejorar sus conocimientos, sus competencias y habilidades. Existe un plan de formación bianual que tiene en cuenta las necesidades de formación para profundizar en los conocimientos tecnológicos del sector, así como herramientas de trabajo transversales (genoma, estadística, reglamentos legislativos, etcétera).

Compromiso con la igualdad

NEIKER cuenta con un segundo plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, elaborado tras un diagnóstico interno exhaustivo, en el que pueden participar todos los empleados de NEIKER por medio de encuestas y talleres.

Salud y seguridad

En NEIKER fomentamos un entorno sano y seguro gracias al trabajo de nuestro Comité de salud y seguridad, y con el asesoramiento del servicio de prevención externo abordamos distintas áreas relacionadas con la prevención: seguridad laboral, higiene industrial y ergonomía, y psicología aplicada. Contamos con un Plan de prevención actualizado y con las correspondientes valoraciones de riesgos, mejoras de la seguridad de las instalaciones y cursos de formación para fomentar una cultura de la prevención. Respecto de la vigilancia de la salud, además de las pruebas médicas habituales, realizamos pruebas alérgicas y análisis especializados a todos los empleados para garantizar su salud y seguridad.

Plan de formación

NEIKER tiene establecido un Plan de formación que consiste en un conjunto de acciones cuyo propósito es mejorar el rendimiento profesional presente y futuro, e incrementar la capacidad de las personas por medio de la mejora del conocimiento, las habilidades y las actitudes.

Se trata de un proceso continuo, flexible y planificado que comienza con un diagnóstico de las necesidades de formación y continúa con la preparación del plan, para terminar con una valoración de la formación que se ofrece a través de él.

3. ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS INTERNAS

Como se ha mencionado, entre 2017 y 2019 se trabajó para conseguir la certificación de la norma UNE 166002: 2014 y la actualización del proceso de recursos humanos de NEIKER. En este sentido, el equipo del proceso de recursos humanos trabajó intensamente para elaborar una política de empleados que siguiese las directrices de la norma, por lo que en esta fase para adaptar dicha política a los 40 principios de la Carta y el Código tiene gran parte del trabajo adelantado.

Se comunicó al Comité de dirección la posibilidad de alinear nuestra política de recursos humanos para investigadores con los principios de la Carta y el Código, y se tomó la decisión de lanzar el proceso. En junio de 2019 se firmó la carta de declaración de compromiso con la Comisión Europea y se inició la estrategia para su desarrollo y aplicación en diciembre de 2019 según los siguientes pasos:

- Paso 1: Concienciar de los principios de la Carta y el Código en los departamentos científicos de NEIKER, así como en el departamento de servicios generales. Se celebraron reuniones específicas para explicar las ideas y principios de la estrategia de la estructura de recursos humanos para investigadores, de manera que las personas que posteriormente se encuestaran conocieran el proceso en el que estamos inmersos.
- Paso 2: Análisis de deficiencias internas por parte del grupo de trabajo institucional siguiendo la plantilla estándar que agrupa los 40 principios de la Carta y el Código en cuatro áreas: a) aspectos técnicos y profesionales, b) contratación, c) condiciones de trabajo y Seguridad Social, y d) formación.
- Paso 3: Estudio de los distintos grupos de investigadores estratificados por categoría laboral, departamento científico, centro de trabajo (Derio y Arkaute) y sexo, con el fin de abarcar un amplio espectro del personal.
- Paso 4: Elaboración del Plan de acción de la estrategia de recursos humanos para investigadores.
- Paso 5: Contratar del borrador del Plan de acción con el Comité de dirección.

Este plan tiene un marco temporal de cinco años y al cabo de dos años debería realizarse una autoevaluación para determinar el grado de progreso del proceso y, cuando sea oportuno, proponer los cambios y ajustes necesarios.

Una vez firmado el compromiso con la Carta y el Código, se lo hemos comunicado a los distintos departamentos, además del deseo de la organización de trabajar para implementar una nueva política de empleados de conformidad con los principios especificados en estos documentos.

Asimismo, el grupo de trabajo «ad hoc» ha trabajado en la elaboración de un análisis de deficiencia y ha preparado un borrador de las secciones sobre legislación, normas y documentos específicos para reflejar la situación de NEIKER respecto de los 40 principios.

A continuación, se llevó a cabo un estudio para determinar la importancia y el nivel de implementación de cada principio entre 30 personas seleccionadas para representar a todas aquellas cuyas condiciones de contratación y laborales deberían estar inspiradas en los principios de la estrategia de recursos humanos para investigadores.

Con todos estos datos se ha preparado el borrador de un Plan de acción que detalla la información organizativa, los puntos fuertes y débiles de los procedimientos actuales, y las acciones que deberían acometerse en los dos próximos años para abordar las necesidades que se han detectado que son más importantes para los empleados. Se han tenido en cuenta los pormenores de la implementación del Plan de acción, por ejemplo, se ha establecido el equipo al cargo de acometer las acciones y se ha embedido la estrategia en la organización y los indicadores para garantizar un progreso adecuado del trabajo que se vaya a realizar.

Marco temporal para desarrollar la estrategia de recursos humanos

NEIKER ha preparado un calendario de desarrollo de la estrategia de recursos humanos para investigadores que va de diciembre de 2019 a julio de 2020. Se ha tardado un mes más de lo previsto debido a los problemas que ha tenido el grupo de trabajo para reunirse como consecuencia de la Covid-19. Ahora bien, en los últimos tres meses hemos podido recuperar el retraso acumulado.

Tabla 1. Calendario de NEIKER para el desarrollo de la estrategia de recursos humanos para investigadores

SCHEDULE START UP STRATEGY HRS4R (December 2019 - May 2020)	DECEMBER				JANUARY				FEBRUARY				MARCH				APRIL				MAY				JUNE				JULY								
	Sem.1 1-8	Sem.2 9-15	Sem.3 16-22	Sem.4 23-31	Sem.5 1-5	Sem.6 6-12	Sem.7 13-19	Sem.8 20-26	Sem.9 27-31	Sem.10 3-9	Sem.11 10-16	Sem.12 17-23	Sem.13 24-29	Sem.14 2-8	Sem.15 9-15	Sem.16 16-22	Sem.17 23-29	Sem.18 30-5	Sem.19 6-12	Sem.20 13-19	Sem.21 20-26	Sem.22 27-3	Sem.23 4-10	Sem.24 11-17	Sem.25 18-24	Sem.26 25-31	Sem.27 1-7	Sem.28 8-14	Sem.29 15-21	Sem.30 22-28	Sem.31 1-7	Sem.32 8-14	Sem.33 15-21	Sem.34 22-28			
1. Launch of the project and creation of the Working Group (Training and Benchmarking)	📅																																				
2. Communication																																					
2.1. General company (Zuzenean / Corporate event)																																					
2.2. Through departmental meetings																																					
3. Survey preparation																																					
3.1. Define personal sample to survey																																					
3.2. Survey preparation																																					
3.3. Sending survey and completion																																					
4. Data processing, analysis of results																																					
4.1. Study and analysis of the information received																																					
5. GAP analysis																																					
6. Preparation of the Action Plan																																					
6.1. Drafting of the Action Plan																																					
6.2. Approval of the final document																																					
6.3. Final report submission																																					

EXPECTED DATES

	Project launch		Study and analysis of the information
	Christmas/ Eastern		Draft preparation
	Communication		Approval of the final document
	Logistic and preparation		Final report submission
	Survey completion		

Diseño e implementación de la encuesta

El grupo de trabajo de la estrategia de recursos humanos para investigadores elaboró una encuesta para que fuese contestada voluntariamente. Se envió la encuesta en línea a 30 personas que representaban las categorías de trabajo R1 - R14, a los departamentos científicos y a los dos centros de NEIKER, así como a un porcentaje equilibrado entre hombres y mujeres.

Se remitió a 8 de 25 R1 (investigadores predoctorales) (32 %), 9 R2 (3 tecnólogos y 6 investigadores colaboradores), 4 R3 (investigadores asociados) y 9 R4 (4 investigadores principales, 4 jefes de departamento y un director de área), lo que significa 22 de 56 R2 + R3 + R4 (40 %) [R1: 26,7 %; R2: 30 %; R3: 13,3 %; R4: 30 %]. Treinta y tres personas contestaron la encuesta.

La encuesta incluía un breve correo electrónico que informaba acerca de la recomendación del 11 de marzo de 2005 de la Comisión sobre la Carta europea del investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, así como de los aspectos básicos de estos documentos.

Se formularon las siguientes preguntas sobre cada principio: a) implementación cualitativa; b) nivel de acuerdo con el principio (nivel de importancia) y c) implementación cuantitativa (nivel de implementación).

Implementación:	Hasta qué punto está de acuerdo con el principio de 0 (nada) a 10 (totalmente)	Cuánto le queda a NEIKER para alcanzar este principio, 0 (mucho) - 10 (lo hemos alcanzado)
++ = totalmente implemenado		
+/- = casi implementado pero no totalmente	Comentarios u observaciones en el caso de que quiera explicar su puntuación	Iniciativas emprendidas o sugerencias de mejora
-/+ = implementado parcialmente		
-- = implementado insuficientemente		

Teniendo en cuenta el nivel de importancia y el nivel de implementación, hemos calculado el siguiente índice de prioridades (siguiendo el tratamiento de datos de encuestas de VICOMTECH):

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

De este modo podríamos obtener una lista ordenada de lo más importante y menos implementado de la Carta y el Código.

Para valorar las puntuaciones (V) vamos a establecer los siguientes criterios para el nivel de importancia y el nivel de implementación:

- V > 9 Excelente
- 8 < V < 9 Muy alto
- 7 < V < 8 Alto
- 6 < V < 7 Medio
- V > 6 Bajo

Resultados de la encuesta

Aspectos éticos y profesionales

En este respecto cabría mencionar que la importancia que se da a los aspectos éticos y profesionales es excelente, con una puntuación de 9,20/10 y que el grado de implementación se podría considerar muy alto (rozando el alto).

Aspectos éticos y profesionales			
	Importancia	Implementación	Ratio Pri
1. Libertad para investigar	8,86	7,33	1,21
2. Principios éticos	9,48	8,86	1,07
3. Responsabilidad profesional	9,45	7,45	1,27
4. Actitud profesional	8,52	8,29	1,03

5. Obligaciones contractuales y legales	8,67	8,05	1,08
6. Responsabilidad	9,71	8,86	1,10
7. Buenos procedimientos de investigación	9,24	7,48	1,24
8. Difusión, explotación de los resultados	9,24	7,71	1,20
9. Participación pública	9,10	7,19	1,26
10. No discriminación	9,86	9,48	1,04
11. Sistemas de evaluación y valoración	9,05	7,14	1,27
PROMEDIO	9,20	7,98	1,16

Los tres principios con el Pri más alto (> 1,25) son:

- **3. Responsabilidad profesional:** Puede ser porque se considera que los trabajos se delegan sin dar contexto y sin proporcionar las explicaciones necesarias para llevarlos a cabo.
- **9. Participación pública:** Se considera importante, pero los investigadores podrían sentir que es necesario un intermediario (por ejemplo, un especialista en comunicación) responsable de transmitir los resultados científicos al público o a la sociedad en general.

Los investigadores consideran que la primera salida de los resultados son las publicaciones científicas, si bien entienden que las publicaciones técnicas en las revistas del sector son importantes, y que la difusión a la sociedad, que también es importante, requiere el trabajo de especialistas. En NEIKER, el área de comunicación está lanzando varias iniciativas para mejorar estos aspectos de comunicación externa con los sectores y la sociedad.

11. Sistemas de evaluación y valoración: En NEIKER no hemos desarrollado un proceso para evaluar las competencias y el rendimiento del personal. Solo se realiza una evaluación de los trabajadores que solicitan una promoción. Parece que los encuestados perciben esto como un aspecto de mejora en NEIKER.

Los resultados parecen reflejar la percepción de que no se da un énfasis específico para aumentar la formación de los investigadores o que no se dirige esta a grupos específicos de investigadores y tecnólogos. Puede que se deba a la presencia de un número significativo de investigadores R1, que valoran mucho la formación que se les ofrece.

Hemos de mencionar que en 2019 prácticamente todos los empleados de NEIKER cursaron algún tipo de formación para mejorar sus competencias y habilidades, lo que demuestra cuán comprometidos estamos con el progreso profesional de nuestro equipo. En 2019 invertimos cerca de 5100 horas en formación.

Por el contrario, los principios en los que se ha alcanzado un Pri más bajo, lo que indica que el grado de implementación es acorde con el grado de importancia que se les presta, son:

2. Principios éticos: Los encuestados consideran que NEIKER respeta los procedimientos éticos que se corresponden con sus disciplinas.

4. Actitud profesional: Los investigadores consideran que conocen el campo en el que trabajan y que siguen los procedimientos apropiados en el desempeño de su labor relacionada con los proyectos de investigación.

10. No discriminación: En NEIKER, los investigadores no creen que haya ningún tipo de discriminación.

Contratación y selección

La importancia que se da a los principios de contratación y selección es elevada con una puntuación de 8,87/10, mientras que el grado de implementación, de 6,90, se considera bajo (rozando el medio).

Contratación y selección			
	Importancia	Implementación	Ratio
12. Contratación	8,86	7,52	1,18
13. Contratación (Código)	9,00	6,81	1,32
14. Selección (Código)	8,79	7,00	1,26
15. Transparencia (Código)	8,95	6,63	1,35

16. Reconocimiento de méritos (Código)	9,00	6,52	1,38
17. Variaciones en el orden cronológico del CV (Código)	8,81	6,38	1,38
18. Reconocimiento de la experiencia de la movilidad (Código)	8,52	6,50	1,31
19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)	8,65	7,55	1,15
20. Años de profesión (Código)	9,18	6,91	1,33
21. Nombramientos postdoctorales (Código)	8,95	7,20	1,24
PROMEDIO	8,87	6,90	1,29

Hay varios aspectos del proceso de selección y de la evaluación de los méritos que han recibido puntuaciones bajas (Pri> 1,31):

- **13. Contratación (Código).** Los anuncios de contratación han recido una baja puntuación (V 6,81), quizás porque los encuestados consideran que se piden unos requisitos muy específicos para solicitar el puesto o que no se ofrece toda la información que los candidatos desearían acerca del proceso de selección.
- **15. Transparencia (Código).** La información que reciben los candidatos sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, las expectativas profesionales y los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes ha recibido una puntuación baja (V 6,63).
- **16. Reconocimiento de méritos (Código).** El modo en que se valoran los méritos de los candidatos ha recibido una puntuación baja (V 6,52). Parece ser que no se valoran todos los méritos de los candidatos y convendría no solo valorar el número de solicitudes, sino también reconocer los méritos tanto cualitativa como cuantitativamente.
- **17. Variaciones en el orden cronológico del CV (Código).** Según este criterio, los candidatos deben ser capaces de presentar currículos vitae adecuadamente documentados que reflejen una serie representativa de los logros y las cualificaciones apropiadas para el cargo requerido. Según la

encuesta, esto no se realiza en NEIKER con el grado suficiente de cumplimiento (Pri 6,38).

- **20. Años de profesión (Código).** Los niveles de cualificaciones requeridos deben coincidir con las necesidades del cargo y no ser concebidos como un obstáculo para acceder. La valoración de la implementación de este principio en NEIKER es baja (Pri 1,33). Probablemente, los niveles de requisitos solicitados se consideran muy elevados en relación con los niveles de los cargos ofrecidos.

Por otro lado, los dos aspectos más valorados en esta selección son:

- **12. Contratación.** Se valora positivamente dentro de esta sección el que NEIKER proporcione información adecuada sobre las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al inicio de sus carreras.
- **19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código).** Los investigadores consideran que en los procesos de selección se valoran adecuadamente las cualificaciones académicas y profesionales.

Condiciones laborales y Seguridad Social

La importancia que se da a los principios de condiciones laborales y Seguridad Social es elevada con una puntuación de 9,15/10, mientras que el grado de implementación, de 7,28, se considera medio.

Condiciones laborales y Seguridad Social			
	Importancia	Implementación	Ratio
22. Reconocimiento de la profesión	9,24	7,38	1,25
23. Ambiente de investigación	9,19	7,60	1,21
24. Condiciones laborales	9,33	7,75	1,20
25. Estabilidad y permanencia del empleo	9,48	7,95	1,19
26. Financiación y salarios	9,48	8,20	1,16
27. Equilibrio entre sexos	9,57	9,50	1,01
28. Desarrollo de la carrera profesional	9,10	5,95	1,53

29. Valor de la movilidad	8,90	7,10	1,25
30. Acceso a asesoramiento profesional	8,95	7,05	1,27
31. Derechos de propiedad intelectual	9,16	7,00	1,31
32. Autoría compartida	9,05	7,05	1,28
33. Enseñanza	8,63	6,32	1,37
34. Quejas	8,77	5,45	1,61
35. Participación en los organismos decisorios	9,29	7,62	1,22
PROMEDIO	9,15	7,28	1,28

Los principios con el Pri más alto (> 1,25) son:

- **28. Desarrollo profesional.** Significa que NEIKER debe disponer de una estrategia de desarrollo profesional específica para investigadores, incluidos los que tengan contrato fijo, que abarque todas las etapas de sus carreras, con independencia de su situación contractual. La estrategia debería considerar que existieran mentores que guiasen y proporcionasen apoyo. Los encuestados no consideran que este principio esté adecuadamente desarrollado en NEIKER. Esto es así a pesar de tener definidas las funciones según los puestos de trabajo y una guía para evaluar los cambios de las condiciones de trabajo, pero solo para promocionar. No existe una estrategia de desarrollo profesional específica asociada a la estrategia general de NEIKER a medio y largo plazo. No se lleva a cabo sistemáticamente un plan de desarrollo profesional, sino solo en ocasiones específicas y centrado en el cambio de actividad asociado a los cambios de categoría, sin visualizar una carrera a largo plazo centrada en las necesidades y perspectivas de las líneas de investigación de NEIKER y en las propuestas de desarrollo de los investigadores.
- **30. Acceso a asesoramiento profesional:** Se refiere a la necesidad de que los investigadores puedan acceder a asesoramiento laboral y profesional.
- **31. Derechos de propiedad intelectual.** NEIKER debe garantizar que los investigadores, con independencia de la etapa profesional en la que se encuentren, se beneficien de la posible explotación de sus resultados de I+D por medio de una protección jurídica adecuada, especialmente en términos de protección de los derechos de propiedad intelectual y los derechos de autoría. El procedimiento PGC/SG-15 *Gestión de la propiedad intelectual e industrial* describe el sistema para gestionar los activos de la organización y

alcanzar la protección deseada de los resultados en materia de I+D+i de NEIKER, y especifica que deben figurar como inventores las personas que hayan contribuido al desarrollo de la idea que se pretenda proteger. Ahora bien, sería necesario establecer claramente los posibles derechos, si los hubiere, de los investigadores respecto de los resultados de su trabajo.

- **32. Autoría compartida.** Este principio se refiere al hecho de que las instituciones deberían valorar positivamente la coautoría ya que es una muestra de un planteamiento constructivo de la práctica investigadora. En NEIKER se transmite la importancia de compartir la autoría con otras instituciones de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como la importancia que tiene la transversalidad de la investigación entre los distintos grupos de investigación en NEIKER. Para favorecer esto no discriminamos en las publicaciones, ni por el orden ni por el número de autores en el proceso de selección.
- **33. Enseñanza.** Este principio indica que la enseñanza es esencial para estructurar y difundir el conocimiento, por lo que debería considerarse una opción valiosa en la carrera profesional de los investigadores. NEIKER fomenta el que se transmitan conocimientos a los técnicos y a las personas que trabajan en los distintos subsectores agrícolas, y se facilita enseñanza académica si los investigadores desean participar en esta actividad. Normalmente la enseñanza académica no es remunerada o, si lo es, en escasa medida. En NEIKER, la enseñanza no se valora en el proceso de selección, más allá de como experiencia laboral, ni tampoco en el desarrollo profesional.
- **34. Quejas.** Se refiere a la necesidad de disponer de un mecanismo para que los investigadores puedan transmitir, preferentemente por medio de una persona imparcial, las reclamaciones y solicitudes de sus carreras de investigación, así como los posibles conflictos entre supervisores e investigadores. El Código de conducta de NEIKER establece aspectos relacionados con este asunto, aunque no específicamente para investigadores.

Por otra parte, se considera completamente incorporado en NEIKER el principio **27 Paridad de sexos.** Como se ha mencionado, se está implantando en NEIKER el II Plan de igualdad y los investigadores piensan que no existe discriminación sexual.

Formación y desarrollo

La importancia que se da a los principios de condiciones laborales y Seguridad Social es elevada con una puntuación de 9,15/10, mientras que el grado de implementación, de 7,28, se considera medio.

Formación y desarrollo			
	Importancia	Implementación	Ratio
36. Relación con los supervisores	9,24	7,67	1,20
37. Responsabilidades de supervisión y gestión	9,52	7,00	1,36
38. Desarrollo profesional continuo	9,38	7,76	1,21
39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo	8,90	7,57	1,18
40. Supervisión	8,86	6,29	1,41
PROMEDIO	9,18	7,26	1,27

Los principios con el Pri más alto (> 1,25) son:

- **37. Responsabilidades de supervisión y gestión.** Se refiere al hecho de que los investigadores especializados deberían prestar atención a su función polifacética como supervisores, mentores, asesores profesionales o comunicadores científicos, y ejercer su labor según los estándares profesionales más altos. Los encuestados echan de menos que no se desarrolle esta actividad en un nivel superior. En 2019 se creó en NEIKER el comité científico, que puede desempeñar una importante función en este sentido.
- **40. Supervisión.** Los empleadores, patrocinadores, o ambos, deberían garantizar la identificación clara de una persona con la que los investigadores se puedan poner en contacto al inicio de sus carreras para comentar cuestiones relacionadas con el desempeño de sus obligaciones profesionales. Los investigadores consideran que este principio no está claramente desarrollado en NEIKER, aunque lógicamente todos los investigadores predoctorales tienen un director de tesis en NEIKER e investigadores asociados/colaboradores forman parte de un equipo de investigación dirigido por un investigador principal.

El principio más valorado por su desarrollo en NEIKER es el **39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo**, lo que parece indicar que los planes de formación sucesivos llevados a cabo en NEIKER satisfacen adecuadamente las necesidades de los investigadores en esta materia.

En resumen,

Carta europea del investigador y Código de conducta para la contratación de investigadores			
	Importancia	Implementación	Ratio
Aspectos éticos y profesionales	9,20	7,98	1,16
Contratación y selección	8,87	6,90	1,29
Condiciones laborales y Seguridad Social	9,15	7,28	1,28
Formación y desarrollo	9,18	7,26	1,27
PROMEDIO	9,10	7,36	1,25

Todos los grupos de principios han sido valorados de importancia alta o muy alta (Contratación y selección) y el nivel de implementación es de 7,36, que es un valor cuantitativo alto, aunque con el criterio adoptado creemos que corresponde a un nivel de implementación medio. Según los encuestados, en NEIKER los aspectos profesionales y éticos están en un buen nivel, por ejemplo, los correspondientes a las Condiciones laborales y Seguridad Social, y a la Formación y desarrollo, alcanzando una puntuación adecuada de 7,28 y 7,26, respectivamente, mientras que el de Contratación y selección es el que ha logrado la puntuación más baja, 6,90.

Comparación entre la encuesta y la valoración del grupo de trabajo

A continuación se pueden ver las diferencias más importantes entre las dos fuentes de información empleadas para elaborar el análisis de deficiencias.

Tabla 2. Principios valorados como menos desarrollados en la encuesta y para los que hemos propuesto acciones por no estar completamente implementados según el análisis del grupo de trabajo.

ENCUESTA	GRUPO DE TRABAJO
3. Responsabilidad profesional	1. Libertad para investigar
9. Participación pública	6. Responsabilidad
11. Sistemas de evaluación y valoración	7. Buenos procedimientos de investigación
12. Contratación	11. Sistemas de evaluación y valoración
13. Contratación (Código)	12. Contratación
15. Transparencia (Código)	13. Contratación (Código)
16. Reconocimiento de méritos (Código)	14. Selección (Código)
17. Variaciones en el orden cronológico de CV (Código)	15. Transparencia (Código)
20. Años de profesión (Código)	16. Reconocimiento de méritos (Código)
28. Desarrollo de la carrera profesional	17. Variaciones en el orden cronológico de CV (Código)
30. Acceso a asesoramiento profesional	18. Reconocimiento de la experiencia de la movilidad (Código)
31. Derechos de propiedad intelectual	20. Años de profesión (Código)
32. Autoría compartida	24. Condiciones laborales
33. Enseñanza	28. Desarrollo de la carrera profesional
34. Quejas	29. Valor de la movilidad
37. Obligaciones de supervisión y gestión	30. Acceso a asesoramiento profesional
40. Supervisión	32. Autoría compartida
	33. Enseñanza
17	18

Los dos grupos de formación seleccionan aproximadamente el 45 % de los principios que es necesario implementar para mejorarlos. En el grupo de trabajo hemos acordado seleccionar acciones para 11 de los 17 principios cuya implementación ha recibido la menor valoración de los encuestados. En algunos otros principios podemos ver que es necesario difundir la información de la actividad de NEIKER por medio de distintas iniciativas (Principios 3, 31, 34, 37 y 40) y se proponen seminarios breves o pildoras informativas como acción general. **Principio 9.** Es necesario abordar el tema de la **participación pública** desde el principio, dado que en una organización como NEIKER hemos de transmitir la información a las distintas partes interesadas y a la sociedad en general. En el área de comunicación se está haciendo un gran trabajo para respaldar la transmisión de conocimientos.

4. PLAN DE ACCIÓN

En esta sección elaboramos una estrategia de recursos humanos que incorpora la Carta y el Código para la gestión del personal.

Anexo 1: Ejemplo de una plantilla estándar para análisis interno.

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

I. Aspectos éticos y profesionales

1. Libertad para investigar			
Los investigadores deberían centrar su trabajo en el bienestar de la humanidad y en ampliar las fronteras del conocimiento científico, sin dejar de disfrutar de libertad de pensamiento y expresión, y siendo libres de establecer métodos con los que resolver problemas, de acuerdo con unos principios y procedimientos éticos. Ahora bien, deberían reconocer las limitaciones de esta libertad que podrían surgir como resultado de determinadas circunstancias de la investigación (entre ellas la supervisión/dirección/gestión) o restricciones funcionales como, por ejemplo, presupuestarias o de infraestructura, especialmente en el sector industrial, o por cuestiones relacionadas con la protección de la propiedad intelectual. En cualquier caso, dichas limitaciones no deberían contravenir los principios y procedimientos éticos reconocidos que los investigadores deben respetar.			
Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quié

<p>Marco jurídico y documentos de NEIKER relacionados con sus objetivos y su organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Marco jurídico de la Carta y el Código 2. Constitución española: Artículos 44.2, 20.1, 20.4 y 149.15 3. Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (14/2011) 4. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (5/2015): Artículos 52-56 5. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su Artículo 8.13 6 6. Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales 7. Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 8. Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas 9. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres 10. Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales 11. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62) 12. Real Decreto-ley, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, La Tecnología, la Innovación y la Universidad 	<p>Procedimientos internos</p> <p><u>Procedimientos complementarios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC / MC-07 Preparación de planes, objetivos y revisión por parte de la gestión - PGC / MC-04 Personal: Funciones y responsabilidades - PGC-MC-02 Satisfacción de los consumidores - PGC / MC-010 Gestión de ideas - PGC / MC-03. Control de disconformidades, acciones correctivas - PGC-MC-01 Auditorías internas - PGC/SG-01 Personal, competencias y concienciación - PGC / SG-09 Gestión de riesgos y oportunidades - PGC / SG-02 Gestión de infraestructuras - PGC / SG-03 Compras - PGC / SG-04 Control de información documentada - PGC / SG-06 Documento de seguridad LOPD - PGC / SG-07 Selección de personal - PGC / SG-08 Personal de formación - PGC-SG-11 Comunicación interna y externa - PGC / SG-14 Vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva - PGC / SG-15 Gestión de la propiedad intelectual e industrial - PGC-SG-16 Explotación de resultados - PGC / SG-17 Gestión del conocimiento - PGC / SG-101 Gestión e investigación de incidentes 	<p>La gestión general incluirá el plan de acción de la estrategia de recursos humanos para investigadores desarrollado como uno de los nuevos objetivos del plan estratégico, en lo que respecta a los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Director general - Tercer trimestre 2020
--	--	--	---

<p>13. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación</p> <p>14. Real Decreto 53/2013</p> <p>15. Real Decreto 1202/2005</p> <p>16. Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación</p> <p>17. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombre y Mujeres en la C. A. de Euskadi</p> <p>18. Decreto del Gobierno Vasco 109/2015</p> <p>19. Marco jurídico de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p>20. Reglamento General de Protección de Datos</p> <p>21. Proyecto de Ley sobre transparencia, participación ciudadana y buena gobernanza del sector público vasco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - PGC / SG-112 Coordinación de actividades empresariales (trabajos en curso) - PGC / SG-113 Coordinación de actividades de negocio - Procedimientos de proyectos - PGC / PR-01 Proyectos: requisitos de identificación y sistemas - PGC / PR-02 Proyectos: elaboración de planes de proyectos - PGC / PR-01 Proyectos: control, seguimiento y conclusión - <u>Procedimientos de pruebas</u> - PGC / EN-01 Gestión de pruebas y muestras - PGC / EN-02 Confirmación de técnicas analíticas y aseguramiento de la calidad de los resultados - PGC / EN-03 Gestión de materiales y equipo de laboratorio - PGC / EN-05 Edición de informes de resultados - Acuerdo colectivo de NEIKER [https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2006/02/0600543a.pdf] - Estatutos de NEIKER - Código de conducta de NEIKER <p>Además de esto, en la búsqueda de financiación externa, los investigadores cuentan con el respaldo de empresas especializadas en programas europeos para poder elaborar propuestas y desempeñar funciones de gestión de</p>		
--	---	--	--

	proyectos.		
--	------------	--	--

2. Principios éticos
 Los investigadores deberían respetar los procedimientos y principios éticos reconocidos y fundamentales que correspondan a su o sus disciplinas, así como las normas éticas documentadas en los códigos éticos sectoriales, nacionales o institucionales.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC/SG-01 Personal, competencias y concienciación - PGC/ PR-01 Proyectos: requisitos de identificación y sistemas - PGC/PR-02 Proyectos: elaboración de planes de proyectos - PGC / PR-03 Proyectos: control, seguimiento y conclusión - Código de conducta de NEIKER 		

3. Responsabilidad profesional

Los investigadores deberían trabajar para garantizar que sus investigaciones redundan en beneficio de la sociedad y no sean una mera réplica de otros estudios ya realizados. Evitarán todo tipo de plagio y respetarán el principio de la propiedad intelectual y la autoría de datos común cuando la investigación se realice con supervisores y otros investigadores. La necesidad de validar nuevas observaciones, mostrando que los experimentos son reproducibles, no debería interpretarse como una forma de plagio, siempre que se citen explícitamente los datos que se vayan a confirmar. Si pretende delegar parte del trabajo, los investigadores deberían garantizar que a quienes se les delegue tengan la competencia precisa.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos y a la organización de NEIKER, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos		

4. Actitud profesional

Los investigadores deberían estar familiarizados con los objetivos estratégicos que rigen sus mecanismos de financiación y el entorno investigador, y procurarse todos los permisos necesarios antes de iniciar sus estudios o acceder a las fuentes provistas. Deberían informar a sus empleadores, patrocinadores o supervisores cuando sus proyectos de investigación sufran retrasos, sean redefinidos o estén terminados, o comunicar si está previsto que terminen antes de tiempo o sean suspendidos por el motivo que fuere.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PO-3 Innovación tecnológica- PGC-SG-11 Comunicación interna y externa- PGC / PR-01 Proyectos: requisitos de identificación y sistemas- PGC / PR-02 Proyectos: elaboración de planes de proyectos- PGC / PR-03 Proyectos: control, seguimiento y conclusión		

5. Obligaciones contractuales y legales

Los investigadores deberían estar familiarizados con los reglamentos sectoriales, nacionales o institucionales que rigen las condiciones de formación y laborales. Dichos reglamentos incluyen, entre otros, los relativos a los derechos de la propiedad intelectual y los requisitos y condiciones de los patrocinadores, con independencia del tipo de contrato que tengan. Deberían respetar tales reglamentos proporcionando los resultados requeridos (p.ej., tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etcétera) conforme se recoja en las condiciones del contrato o documento equivalente.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / PR-01 Proyectos: requisitos de identificación y sistemas- PGC / PR-02 Proyectos: elaboración de planes de proyectos- PGC / PR-03 Proyectos: control, seguimiento y conclusión		

6. Responsabilidad

Los investigadores deben saber que son responsables ante sus empleadores, patrocinadores u otras entidades públicas o privadas relevantes, así como, en términos más éticos, ante la sociedad en su conjunto. En particular, los que estén patrocinados con fondos públicos también son responsables de que se haga un buen uso del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deberían adherirse a los principios de una gestión financiera responsable, transparente y eficaz, y cooperar con las auditorías de sus investigaciones que hayan sido autorizadas, sin importar si las realizan sus empleadores/patrocinadores u otros comités de ética. Los métodos de recopilación y análisis, los resultados y, cuando corresponda, los datos deberían ser puestos a disposición para su examen interno y externo siempre que las autoridades correspondientes lo soliciten.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC / PR-01 Proyectos: requisitos de identificación y sistemas - PGC / PR-02 Proyectos: elaboración de planes de proyectos - PGC / PR-03 Proyectos: control, seguimiento y conclusión - Código de conducta de NEIKER 	<p>Es necesario obtener la certificación ambiental (ISO 14001) para mejorar nuestra gestión en esta materia como parte integral del desarrollo del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Segundo semestre 2023 - Director general - Director de recursos

7. Buenos procedimientos de investigación

Los investigadores deberían adoptar en todo momento procedimientos de trabajo seguros que se ajusten a la legislación nacional, lo que incluye adoptar las precauciones que sean necesarias en materia de seguridad y salud, y para poder recuperar la información si se producen desastres informáticos, es decir, preparando, por ejemplo, estrategias de seguridad adecuadas. También deberían conocer los requisitos legales nacionales vigentes en el ámbito de la protección de la confidencialidad y de los datos, y tomar las medidas que sean necesarias para cumplirlos en todo momento.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Documentos internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de prevención - Plan de prevención - Información de los riesgos y evaluación de estos en materia de salud y seguridad ocupacional - Control de los requisitos legales, entre otros. - Valoración del cumplimiento legal - Planificación y registro de las actividades relacionadas con la vigilancia de la salud - Estudio epidemiológico - Planes de autoprotección - PEC / OP / N-001 Gestión de sistemas informáticos 	<ul style="list-style-type: none"> - Control de la legislación en torno a la salud y seguridad ocupacional - Implementación y certificación del sistema de gestión basado en la norma ISO 45001 Salud y seguridad ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Primer semestre de 2024 - Director general - Director de recursos - Responsable de la salud y seguridad ocupacional

8. Difusión y explotación de los resultados

De conformidad con sus acuerdos contractuales, todos los investigadores deberían garantizar que los resultados de sus investigaciones sean difundidos y explotados, es decir, comunicados, transferidos a otros entornos de estudio o, si fuera apropiado, comercializados. Se espera que los investigadores sénior, concretamente, tomen la iniciativa y garanticen que el estudio sea fructífero, y que los resultados se exploten comercialmente o sean accesibles para el público (o ambas cosas) siempre que exista la oportunidad.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC/SG-01 Personal, competencias y concienciación- PGC-SG-11 Comunicación interna y externa- PGC / SG-15 Gestión de la propiedad intelectual e industrial- PGC-SG / 16 Explotación de los resultados- PGC / SG-17 Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la carta de confidencialidad/imparcialidad	<ul style="list-style-type: none">- Segundo semestre de 2021- Director de recursos

9. Participación pública

Los investigadores deberían garantizar que la sociedad conozca bien sus investigaciones de manera que hasta los legos puedan comprenderlas para así mejorar el conocimiento científico del público. Participar directamente con el público permitirá a los investigadores comprender qué le interesa y establecer prioridades en el campo científico y tecnológico.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC-SG-11 Comunicación interna y externa- PGC-SG-17 Gestión del conocimiento		

10. No discriminación
 Los empleadores y patrocinadores de los investigadores no les discriminarán por cuestiones de sexo, edad, ética, origen nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, ideas políticas o condición social o económica.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Documentos internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio colectivo - II Plan de igualdad - Código de conducta de NEIKER 		

11. Sistemas de evaluación y valoración

Los empleadores y patrocinadores utilizarán sistemas de evaluación y valoración de todos los investigadores, incluidos los sénior, para valorar su rendimiento profesional de forma regular, y lo harán de manera transparente con la asistencia de un comité independiente e internacional, en el caso de los investigadores sénior.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC / SG-08 Personal de formación - PGC / SG-17 Gestión del conocimiento - Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo 	<p>Deberían actualizarse las funciones de los puestos de trabajo dentro de la carrera de investigación y tecnológica, y revisarse las directrices en materia de promociones, además de establecer criterios uniformes para evaluar los méritos en todos los procesos de selección y recalificación. Uno de los objetivos es aproximarse más a los criterios de la carrera profesional de la RVCTI.</p> <p>Debería revisarse la metodología para evaluar la competencia y el rendimiento, y mejorar periódicamente el proceso de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Primer semestre de 2022 - Director general - Director de recursos - Equipo del proceso de recursos humanos

		<p>evaluación. Hemos de diseñar y desarrollar una metodología y una estrategia para evaluar la competencia.</p> <p>Implementación de la evaluación de los investigadores en función de las competencias</p> <p>Manual de puestos de trabajo de NEIKER que incorporen criterios de la RVCTI</p>	
--	--	--	--

12. Contratación			
Los empleadores y patrocinadores deberían garantizar que se especifiquen claramente las normas de admisión y acceso de los investigadores, especialmente al inicio de sus carreras; asimismo, deberían facilitar el acceso a los grupos menos aventajados o a aquellos que retomen su carrera investigadora, incluidos los profesores, con independencia de su nivel. Los empleadores y patrocinadores de investigadores deberían respetar los principios establecidos en el Código de conducta para la contratación de investigadores cuando nombren o contraten a estos profesionales.			
Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos. <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico de la Carta y el Código - PGC / SG-07 Selección de personal - Convenio colectivo 	<p>La web debería contener un resumen de las reglas y procesos que rigen la selección de personal en NEIKER para que quienes quieran acceder a un puesto específico lo tengan muy claro.</p> <p>Actualizar el sistema de oferta pública de contratación en NEIKER.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Primer semestre de 2021 - Director de recursos - Equipo del proceso de recursos humanos

13. Contratación (Código)

Los empleadores y patrocinadores deberían establecer procedimientos de contratación que fueran abiertos, eficientes, transparentes e internacionalmente comparables, así como adaptados a la oferta de puestos de trabajo. Los anuncios deberían ofrecer una amplia descripción de los conocimientos y las competencias requeridas, y su nivel de especialización no debería desanimar a posibles candidatos aptos. Los empleadores deberían incluir una descripción de las condiciones y derechos laborales, además de las posibilidades de desarrollo profesional. Asimismo, el tiempo entre el anuncio de la vacante, o la petición de solicitudes, y la fecha límite para responder debería ser realista.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente <ul style="list-style-type: none">- PGC / SG-07 Selección de personal	Es necesario: a) incluir una descripción de las condiciones y derechos laborales, y de las posibilidades de desarrollo profesional cuando sean empleos fijos; b) publicar ofertas de empleo en plataformas europeas: IKERBASQUE, EURAXESS, etcétera. Ahora publicamos las ofertas en LANBIDE, IVAP y el la web de NEIKER, c) propiciar que las solicitudes y los documentos acompañantes puedan presentarse por medios electrónicos.	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

14. Selección (Código)

Los comités de selección deberían reunir distintas competencias y experiencias, además de un equilibrio adecuado entre sexos e incluir, cuando sea apropiado y viable, miembros de diferentes sectores (públicos y privados), disciplinas y nacionalidades con experiencia relevante para evaluar al candidato. Cuando sea posible, se debería aplicar una amplia serie de procedimientos de selección como, por ejemplo, las evaluaciones de expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los paneles de selección deberían recibir una formación adecuada.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / SG-07 Selección de personal	Alinear los requisitos y méritos del proceso de selección de NEIKER con los establecidos por la RVCTI en su definición de las carreras profesionales. En este sentido es posible incorporar los criterios para evaluar patentes, desarrollos o invenciones, y, al mismo tiempo, incorporar el criterio de transferencia al sector en el caso de los tecnólogos.	<ul style="list-style-type: none">- Segundo semestre 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

15. Transparencia (Código)

Antes de la selección debería informarse a los candidatos acerca del proceso de contratación y de los criterios de selección, del número de puestos de trabajo disponibles y de las posibilidades de desarrollo profesional. Asimismo, después del proceso de selección, se les debería informar de los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.- Específicamente- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / SG-07 Selección de personal	Se debería modificar la norma PGC/SG-07 Selección de personal para que incluya la información a la que deberían aspirar los candidatos, así como la necesidad de que conozcan los puntos fuertes y débiles de sus candidaturas.	<ul style="list-style-type: none">- Segundo semestre 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

16. Reconocimiento de méritos (Código)

El proceso de selección debería tener en consideración toda la experiencia de los candidatos. Aunque se ponga el acento en su potencial general como investigadores, también debería tenerse en cuenta su creatividad y grado de independencia. Significa que deberían juzgarse los méritos tanto de forma cualitativa como cuantitativa, centrándose en los resultados destacados dentro de una trayectoria profesional diversa, y no solamente en el número de publicaciones. Por tanto, debería equilibrarse adecuadamente la importancia de los índices bibliométricos dentro de una amplia serie de criterios de evaluación, por ejemplo, la enseñanza, la supervisión, el trabajo en equipo, la transferencia de conocimiento, la gestión de actividades en materia de investigación, innovación y concienciación del público. Debería prestarse especial atención a las contribuciones hechas a patentes, desarrollos e invenciones de aquellos candidatos con experiencia en el sector industrial.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / SG-07 Selección de personal- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas	<p>Debería considerarse ampliar los criterios de selección para que incluyan algunos otros aspectos como, por ejemplo, patentes, transferencia de conocimiento, actividades de supervisión y labores de gestión de I+D+i</p> <p>Adaptar el sistema de puntuación para conseguir una valoración más equitativa de acuerdo con el actual sistema de contratación de personal investigador</p>	<ul style="list-style-type: none">- Segundo semestre 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

17. Variaciones del orden cronológico de los CV (Código)

No deberían penalizarse las interrupciones profesionales o las variaciones del orden cronológico de los CV, sino pensar que son una evaluación de la carrera y, por tanto, una posible aportación valiosa al desarrollo profesional de los investigadores en pos de una trayectoria multidimensional. Así pues, se debería permitir a los candidatos que presenten CV avalados que reflejen una serie representativa de logros y cualificaciones adecuadas para el puesto de trabajo al que aspiran.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales-	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- II Plan de igualdad- Guía para la evaluación de méritos	Revisión e implementación de la Guía para la evaluación de méritos de cara a optimizar el proceso de selección y adaptarlo mejor a la carrera profesional de la RVCTI	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (Código)

Debería considerarse como una aportación valiosa al desarrollo profesional de un investigador toda experiencia en movilidad, por ejemplo, las estancias en otra región o país, o en otro entorno de investigación (público o privado), o el cambio de una disciplina o sector a otra, sea como parte de su formación inicial o en una etapa posterior de su carrera como investigador.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- II Plan de igualdad- UNE 166002 PS-1 Personas- Guía para la evaluación de méritos	Revisión e implementación de la Guía para la evaluación de méritos de cara a optimizar el proceso de selección y adaptarlo mejor a la carrera profesional de la RVCTI	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)

Los empleadores o patrocinadores deberían ofrecer una valoración y evaluación apropiada de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no regladas, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de la movilidad internacional y profesional. Deberían informarse y comprender bien las reglas, los procedimientos y las normas que rigen el reconocimiento de dichas cualificaciones y, en consecuencia, explorar las leyes nacionales, las convenciones y las normas específicas vigentes sobre su reconocimiento por medio de todos los canales disponibles.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- Plan de igualdad II- UNE 166002 PS-1 Personas- Guía para la evaluación de méritos	Revisión e implementación de la Guía para la evaluación de méritos de cara a optimizar el proceso de selección y adaptarlo mejor a la carrera profesional de la RVCTI	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

20. Años de profesión (Código)

Los niveles de cualificaciones requeridos deberían ajustarse a las necesidades del puesto de trabajo y no ser concebidos como un obstáculo para acceder. El reconocimiento y la evaluación de las cualificaciones debería centrarse en juzgar los logros de una persona y no sus circunstancias o la reputación de la institución donde las haya conseguido. Como las cualificaciones profesionales se pueden obtener en una primera etapa de una dilatada carrera, debería reconocerse también el patrón de un desarrollo profesional que dure toda la vida.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal Servicio de las Administraciones Públicas- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos - Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- PGC/SG-01 Personal, competencias y concienciación- PGC / SG-07 Selección de personal- Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo	Es necesario actualizar la Guía para evaluar los cambios de las categorías profesionales según las funciones que se definan en la nueva lista de empleos.	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

21. Nombramientos postdoctorales (Código)

Las instituciones que nombren a investigadores postdoctorales deberían establecer reglas claras y directrices explícitas para contratar y nombrar a estos profesionales, además de indicar la duración máxima y los objetivos de dichos nombramientos. Estas directrices deberían tener en cuenta el tiempo invertido en anteriores nombramientos postdoctorales en otras instituciones y considerar que la condición postdoctoral es transitoria para proporcionar otras oportunidades de desarrollar una carrera en el campo de la investigación con mirar a largo plazo.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.- Específicamente:<ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- UNE 166002 PS-1 Personas- ISO 9001 PGC / SG-07 Selección de personal- PGC/SG-01 Competencias y concienciación personal- Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo		

III. Condiciones laborales y Seguridad Social

22. Reconocimiento de la profesión

Todos los investigadores que trabajen en el campo de la investigación deberían ser considerados como profesionales y tratados como corresponda. Debería ser así desde el inicio de sus carreras, es decir, cuando sean posgraduados, e incluir todos los niveles, con independencia de su clasificación nacional (p.ej., empleado, alumno de posgrado, predoctorado, posdoctorado, funcionario).

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- UNE 166002 PS-1 Personas- PGC / SG-01 Competencias y concienciación personal- Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo- Plan de formación- Plan de inversión		

23. Ambiente de investigación

Los empleadores y patrocinadores de investigadores deberían garantizar que se genere el entorno de formación o investigación más estimulante posible, que se ofrezca el equipo, los medios y las oportunidades adecuadas, lo que incluye la colaboración a distancia por medio de redes de investigación, y que se respeten los reglamentos nacionales o sectoriales en materia de seguridad y salud. Los patrocinadores deberían garantizar que se proporcionen recursos adecuados que respalden el programa de trabajo convenido.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- UNE 166002 PS-1 Personas- ISO 9001 PGC / SG-07 Selección de personal- PGC/SG-01 Competencias y concienciación personal- PGC / SG-02 Gestión de infraestructuras- Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo- Plan de formación- Plan de inversión		

24. Condiciones laborales

Los empleadores y patrocinadores deberían garantizar que las condiciones laborales de los investigadores, incluidos los que tengan algún tipo de discapacidad, ofrezcan, cuando sea posible, la flexibilidad necesaria para llevar a cabo un buen trabajo de estudio, de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos sectoriales o nacionales correspondientes. Deberían brindar condiciones laborales que permitan a los investigadores de ambos sexos compaginar la familia con el trabajo y la crianza de sus descendientes con la carrera profesional. Se prestará especial atención, entre otras cosas, a que el horario sea flexible, a las medias jornadas, al teletrabajo y a los periodos sabáticos, así como a las disposiciones financieras y administrativas necesarias que rijan todo ello.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62)	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo	<p>Estudiar la legislación sobre el teletrabajo y los periodos sabáticos, así como las disposiciones económicas y administrativas necesarias relacionadas con estas cuestiones, y evaluar su inclusión en los convenios colectivos.</p> <p>Asimismo, los sistemas informáticos de NEIKER deben estar listos para distribuir el trabajo, concertar teleconferencias, compartir el acceso a documentos desde cualquier lugar, etcétera, garantizado la seguridad y confidencialidad de la información.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Equipo del proceso de recursos humanos

25. Estabilidad y permanencia del empleo

Los empleados y patrocinatorios deberían garantizar que la inestabilidad de los contratos laborales no menoscabe del rendimiento de los investigadores. Por consiguiente, deberían comprometerse, en la medida de lo posible, a mejorar la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, implementando y respetando los principios y términos establecidos en la Directiva de la UE sobre Trabajo Fijo.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Acuerdo marco con ETUC, UNICEF y CEEP sobre empleo fijo adoptado el 28 de junio de 1999.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo		

26. Financiación y salarios

Los empleadores y patrocinadores de los investigadores deberían garantizar estos profesionales disfrutasen de unas condiciones de financiación o salarios justas y atractivas con prestaciones de Seguridad Social adecuadas y equitativas (lo que incluye prestaciones por baja y paternidad o maternidad, de pensiones y desempleo) que se ajusten a la legislación nacional vigente y a los convenios colectivos sectoriales y nacionales. Incluirán a los investigadores de todas las etapas profesionales, entre ellos los que estén en sus inicios, en consonancia con sus condiciones jurídicas, sus rendimientos y sus niveles de cualificaciones o responsabilidades.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo		

27. Paridad de sexos

Los empleadores y patrocinadores deberían aspirar a una paridad de sexos que sea representativa en todas las categorías de empleo, entre ellas las de supervisión y gerencia. Se conseguirá aplicando una política de igualdad de oportunidades en el proceso de selección y en las etapas profesionales posteriores, sin que tenga prioridad, no obstante, a los criterios de competencia y calidad. Para garantizar un tratamiento igualitario, los comités de evaluación y selección deberían tener un número compensado de hombres y mujeres.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- Ley 3/005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- II Plan de igualdad- Código de conducta de Neiker		

28. Desarrollo de la carrera profesional

Los empleadores y patrocinadores de los investigadores deberían elaborar una estrategia específica, preferentemente en el marco de su gestión de los recursos humanos, para el desarrollo profesional de los investigadores con independencia de en qué etapa profesional se encuentren y cuál sea su situación contractual, entre otros los que trabajen con contrato fijo. Debería incluir la disponibilidad de mentores que ofrezcan apoyo y dirección para que los investigadores se desarrollen personal y profesionalmente, al entender que esto les motivará y contribuirá a reducir el nivel de inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deberían conocer dichas disposiciones y acuerdos.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. - Específicamente: <ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación - Decreto del Gobierno Vasco 109/2015 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso PS-01 Recursos Humanos - PGC / MC-04 Personal: responsabilidades de las funciones - PGC/SG-01 Competencias y concienciación del personal - Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo - Guía para tutores de tesis doctorales 	<p>Implementación de la valoración de competencias y de un plan de desarrollo profesional para investigadores</p> <p>Es necesario actualizar la Guía para evaluar los cambios de las categorías profesionales según las funciones que se definan en la nueva lista de empleos.</p> <p>Puesto que Neiker forma parte de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI) los cambios se deben adaptar a la referencia de las carreras profesionales descritas en los reglamentos de la Red. Lanzamiento de la acción de formación para la selección y preparación de líderes dentro de NEIKER</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Segundo semestre 2021 - Director de recursos - Equipo del proceso de recursos humanos

29. Valor de la movilidad

Los empleadores, patrocinadores, o ambos, deben reconocer el valor de la movilidad virtual, geográfica, intersectorial, interdisciplinar y transdisciplinar, así como la movilidad entre el sector público y privado como un forma importante de mejorar el conocimiento científico y el desarrollo profesional, sea cual sea la etapa profesional del investigador. En consecuencia, deberían incorporar dichas acciones a la estrategia específica de desarrollo profesional y valorar y reconocer plenamente la experiencia que se tenga en movilidad dentro de su sistema de valoración y progresión profesional. Esto también requiere que existan los instrumentos administrativos necesarios para poder transferir las becas y las prestaciones de la Seguridad Social de conformidad con la legislación nacional.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC / SG-07 Selección de personal - Guía para la evaluación de méritos 	<p>Revisión e implementación de la Guía para la evaluación de méritos de cara a optimizar el proceso de selección y adaptarlo mejor a la carrera profesional de la RVCTI.</p> <p>Establecer condiciones de movilidad a otros centros para estancias cortas (> 1 mes) y años sabáticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Primer semestre de 2021 - Director de recursos - Equipo del proceso de recursos humanos

30. Acceso a asesoramiento profesional

Los empleadores, patrocinadores, o ambos, deberían garantizar que se ofrezca a los investigadores de todas las etapas profesionales, con independencia de cuál sea su situación contractual, asesoramiento y asistencia para la colocación, sea en las instituciones concernidas o mediante la colaboración con otras estructuras.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio colectivo - Plan de formación - Guía para tutores de tesis doctorales 	<ul style="list-style-type: none"> - Concienciar de la existencia de mentores como elemento clave para el desarrollo profesional de los investigadores, especialmente al inicio de sus carreras profesionales. - Revisar la Guía de tutores de tesis doctorales para que incluya acceso al asesoramiento de las carreras profesionales - Redactar una carta de presentación al final de los contratos predoctorales 	<ul style="list-style-type: none"> - Primer semestre de 2022 - Director de recursos - Equipo del proceso de recursos humanos

31. Derechos de propiedad intelectual

Los empleadores, patrocinadores, o ambos, deberían garantizar que los investigadores de todas las etapas profesionales se beneficien de la explotación (si hubiere) de sus resultados en I+D mediante la protección legal y, en particular, la adecuada protección de los derechos de propiedad intelectual, entre ellos los derechos de reproducción. Las políticas y prácticas deberían especificar qué derechos pertenecen a los investigadores y, cuando corresponda, a sus empleadores u otras partes, entre ellas las organizaciones comerciales o industriales externas, posiblemente previstos en acuerdos de colaboración específicos y otro tipo de acuerdos.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. Específicamente - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales - Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología y la Universidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente</p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC / SG-15 Gestión de la propiedad intelectual e industrial 	<p>Revisión del procedimiento PGC / SG-15 para detallar la política de NEIKER en torno a la explotación de los beneficios de los resultados de I+D para investigadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Segundo semestre 2021 - Director de recursos - Director científico - Equipo de innovación y tecnología de procesos

32. Autoría compartida

La autoría compartida debería ser vista positivamente por las instituciones a la hora de evaluar al personal por ser una prueba de un planteamiento investigador constructivo. Los empleadores, los patrocinadores, o ambos, deberían, por lo tanto, desarrollar estrategias, métodos y prácticas para proporcionar a los investigadores, incluso a los que estén al inicio de sus carreras de investigación, las condiciones marco necesarias para que puedan disfrutar del derecho de ser reconocidos y enumerados o citados, en el contexto de sus contribuciones, como cautores de estudios, patentes, etcétera o de publicar los resultados de sus propias investigaciones independientemente de sus supervisores.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente PGC / SG-17 Gestión del conocimiento	Aunque el reconocimiento de la coautoría científica en las publicaciones es algo implícito en las actividades de NEIKER, no lo es en este procedimiento, por lo que para reforzar este concepto es necesario revisar el procedimiento PGC / SG-17 Gestión del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director científico- Equipo de innovación y tecnología de procesos

33. Enseñanza

La enseñanza es un medio esencial para estructurar y difundir el conocimiento, por lo que debería ser considerada una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. Ahora bien, las responsabilidades en esta materia no deberían ser excesivas ni impedir a los investigadores, sobre todo a quienes están comenzando sus carreras, realizar sus investigaciones. Los empleadores, patrocinadores, o ambos, deberían garantizar que las obligaciones de impartir enseñanza estén debidamente remuneradas y sean tenidas en cuenta en los sistemas de evaluación, así como que el tiempo que los miembros sénior de la plantilla dediquen a enseñar a los que se inician cuenta como parte de su compromiso en este campo. Debería proporcionarse una formación adecuada en materia de enseñanza y tutoría como parte del desarrollo profesional de los investigadores.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / SG-17 Gestión del conocimiento- Código de conducta de NEIKER- Directrices para evaluar los cambios en las categorías de puestos de trabajo	NEIKER utiliza los recursos habituales de los centros de investigación para transferir conocimiento, esto es, publicaciones científicas, publicaciones de tipo técnico e informativo, la asistencia a conferencias, las estancias en nuestros laboratorios de investigadores procedentes de otros centros y viceversa, días de presentación de resultados, etcétera. Aunque los investigadores de NEIKER también participan en distintas actividades de enseñanza académica, este hecho no se refleja en el PGC/SG-17 Gestión del conocimiento. Como señala la	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre de 2021- Director de recursos- Director científico- Equipo del proceso de recursos humanos

		<p>Carta europea del investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, las responsabilidades en materia de enseñanza no deberían ser excesivas ni impedir a los investigadores llevar a cabo sus investigaciones, especialmente a quienes estén iniciando sus carreras. Necesidad de que las actividades relacionadas con la enseñanza estén remuneradas en determinadas circunstancias y se valoren en los sistemas de evaluación del rendimiento, y en la actualización de la Guía para la evaluación de méritos y en la Guía para evaluar los cambios de las categorías de empleos.</p>	
--	--	---	--

34. Quejas/reclamaciones

De conformidad con las normas y reglamentos nacionales, los empleadores y patrocinadores de investigadores deberían establecer procedimientos adecuados, posiblemente por medio de una persona imparcial, con los que abordar las quejas de los investigadores, incluidas las que tengan que ver con conflictos entre supervisores e investigadores incipientes. Tales procedimientos deberían proporcionar a todo el personal investigador asistencia confidencial e informal en la resolución de conflictos relacionados con el trabajo, disputas y agravios, con el objeto de fomentar un tratamiento justo y equitativo dentro de la institución, y mejorar la calidad general del entorno de trabajo.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- Código de conducta de NEIKER- Convenio colectivo		

35. Participación en los organismos decisorios

Los empleadores y patrocinadores de investigadores deberían reconocer como algo legítimo y del todo deseable que estos profesionales estén representados en los organismos de información, consulta y toma de decisiones relevantes de las instituciones donde trabajen de cara a proteger y promover sus intereses individuales y colectivos como profesionales y a contribuir a la actividad de la institución.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	- Procedimientos internos Específicamente: - PGC / MC-04 Personal: responsabilidades de las funciones		

IV. Formación y desarrollo

36. Relación con los supervisores			
Los investigadores en etapa de formación deberían establecer una relación estructurada y regular con sus supervisores y representantes de la facultad o departamento para sacar el máximo partido posible de dicha relación. Entre otras cosas están el guardar los registros de todo el progreso y los hallazgos de las investigaciones, obtener una respuesta en forma de informes y seminarios, aplicar dicha información y trabajar de acuerdo con unos calendarios acordados, hitos y resultados de la investigación.			
Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PGC / MC-04 Personal: responsabilidades de las funciones - PGC/SG-01 Competencias y concienciación del personal - PGC / PR-01 Proyectos: requisitos de identificación y sistemas - PGC / PR-02 Proyectos: elaboración de planes de proyectos - PGC / PR-01 Proyectos: control, seguimiento y conclusión - Guia para tutores de tesis doctorales 		

37. Obligaciones de supervisión y gestión

Los investigadores sénior deberían prestar especial atención a su función polifacética de supervisores, mentores, asesores de carreras, líderes, coordinadores de proyectos, directores o comunicadores científicos. Deberían llevar a cabo estas labores conforme a los niveles profesionales más altos posibles. Respecto de su función como supervisores o mentores de investigadores, los investigadores sénior deberían establecer una relación constructiva y positiva con quienes estén en una etapa temprana para fijar una serie de condiciones que permitan transferir con eficiencia el conocimiento y el correcto desarrollo de las carreras de los investigadores.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / MC-04 Personal: responsabilidades de las funciones- PGC/SG-01 Competencias y concienciación del personal- Guía para tutores de tesis doctorales		

38. Desarrollo profesional continuo

Con independencia de en qué momento profesional se encuentren, los investigadores deberían perseguir una mejora personal continua mediante la actualización y ampliación constante de sus competencias y habilidades. Se puede conseguir por muchas vías, por ejemplo, la formación reglada, los talleres, las conferencias y el aprendizaje en línea.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos internos <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación - Plan de alianzas 		

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

Los empleadores y patrocinadores deberían garantizar que a todos los investigadores, con independencia de en qué momento profesional se encuentren y de cuál sea su situación contractual, se les dé la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar su empleabilidad accediendo a medidas para desarrollar sus competencias y habilidades de forma continua. Regularmente debería valorarse cuán accesibles y efectivas son tales medidas en la mejora de las competencias, habilidades y la empleabilidad.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente: <ul style="list-style-type: none">- PGC / SG-08 Personal de formación- PGC / SG-17 Gestión del conocimiento- Plan de formación		

40. Supervisión

Los empleadores y patrocinadores deberían garantizar que se identifique claramente a una persona a quien los investigadores que empiezan puedan referir el resultado de sus deberes profesionales. Dichos arreglos deberían definir claramente que los supervisores propuestos tengan experiencia suficiente, dispongan del tiempo, el conocimiento, el dominio y el compromiso necesario para ofrecer a quien se esté formando el respaldo apropiado y los procedimientos de revisión y progreso necesarios, así como los mecanismos de respuesta requeridos.

Legislación relevante (que permite o impide la implementación de este principio)	Normas y/o principios institucionales existentes	Acciones requeridas	Cuándo/quién
<ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico y documentos específicos que se refieren a los objetivos de NEIKER y a su organización, tal como se ha mencionado en el Principio 1.	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos internos Específicamente <ul style="list-style-type: none">- PGC / MC-04 Personal: responsabilidades de las funciones		