LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS INVESTIGADORES (HRS4R)

NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario

Aplicación de la Carta Europea del Investigador & el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores

PLAN DE ACCIÓN

Índice

Contenido

1.	1. Información organizativa	
	1.1. Descripción del modelo de gestión, estructura, acti NEIKER	
	Estructura NEIKER	5
	Consejo de Administración	5
	Organigrama del centro	5
	Distribución del personal	6
	Especialización: Conocimientos y tecnologías	7
	Afiliación a Neiker	13
	Modelo de gestión	13
	1.2 Estrategia de recursos humanos de NEIKER	14
	Desarrollo profesional	15
	Compromiso con la igualdad	15
	Seguridad y salud	16
	Plan de formación	16
	2. Análisis de la brecha interna	16
	2.1. Calendario de desarrollo de la estrategia de recursos	humanos18
	2.2. Diseño y aplicación de la encuesta	20
	2.3. Resultados de la encuesta	21
	2.3.1. Aspectos éticos y profesionales	21
	2.3.2. Reclutamiento y selección	23
	2.3.3. Condiciones de trabajo y seguridad social	24
	2.3.4. Formación y desarrollo	27
	2.4. Comparación entre la encuesta y la evaluación del gr	rupo de trabajo29
3.	3. Puntos fuertes y débiles de la práctica actual	31
4.	4. Acciones	32
5.	5. Aplicación	52

1. Información sobre la organización

Cifras clave de NEIKER (Las cifras marcadas con * son obligatorias) PERSONAL Y ALUMNOS	FTE
Total de investigadores = personal, becarios, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial que participan en la investigación	83
De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)	5
De los que están financiados externamente (es decir, para los que la organización es de acogida)	26
De los cuales son mujeres	48
De los cuales son de la etapa R3 o R4 ¹ = Investigadores con un gran grado de autonomía, que suelen tener el estatus de Investigador Principal o Profesor.	29
De los cuales son de la etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel postdoctoral	28
De los cuales son de la etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel de doctorado	26
Número total de estudiantes (si procede)	36
Número total de personal (incluido el personal directivo, administrativo, docente y de investigación)	190
FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del ejercicio fiscal más reciente)	€
Presupuesto anual total de la organización	13.136.100
Financiación gubernamental directa anual de la organización (financiación en bloque, utilizada para la enseñanza, la investigación, la infraestructura,)	8.053.743
Financiación competitiva anual de origen gubernamental (designada para la investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)	3.425.895
Financiación anual de fuentes privadas, no gubernamentales, destinada a la investigación	1.656.462

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (una descripción muy breve de su organización, máx. 100 palabras)

NEIKER-Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario es una sociedad pública adscrita a la Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco. NEIKER está comprometido con estos objetivos - Mejorar la productividad y competitividad de los sistemas de producción agraria, - Desarrollar y aplicar nuevas tecnologías de gestión en las explotaciones agrarias, - Satisfacer las exigencias de calidad y seguridad de la industria agroalimentaria, de sus productos y del

_

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_fin

consumidor. NEIKER está estructurado en cinco departamentos científicos: a) Producción y Protección Vegetal, b) Ciencias Forestales, c) Producción Animal, d) Sanidad Animal, e) Conservación de los Recursos Naturales.

1.1. Descripción del modelo de gestión, estructura, actividades y resultados de NEIKER

NEIKER desarrolla conocimientos y soluciones innovadoras y transferibles que aportan valor al sector agroalimentario y mejoran su competitividad con criterios de respeto al medio ambiente, asegurando su sostenibilidad actual y futura y contribuyendo activamente 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 voluntad de servicio, nuestro modelo de gestión persigue la excelencia y se guía por estándares de calidad reconocidos internacionalmente, basándose en cuatro compromisos:

Con las personas. Basándonos en los principios de libertad, confianza y liderazgo compartido, promoviendo su implicación, motivación y responsabilidad, contribuimos a su desarrollo profesional y personal. Asimismo, y en consonancia con los valores de nuestro Gobierno, estamos profundamente comprometidos con la conciliación de la vida personal y laboral, la igualdad real de género y la promoción del euskera, lengua oficial en nuestro territorio y que constituye un elemento clave de nuestro patrimonio cultural.

Con excelencia científica. Formamos profesionales reconocidos por la comunidad científica internacional, capaces de generar conocimiento que contribuya a mejorar la competitividad y sostenibilidad del sector agroalimentario. Buscamos ser un referente mundial en innovación y contribuir a la difusión del conocimiento a través de publicaciones científicas, la participación de nuestros investigadores en foros y congresos, y la organización de jornadas de divulgación.

Con el sector agrario. A través de un diálogo proactivo con sus diferentes actores, colaboramos en la resolución de los retos del sector primario y de las empresas agroalimentarias, entre otros:

- mejorar la rentabilidad y la sostenibilidad de las explotaciones agropecuarias
- la generación de nuevas actividades productivas que creen riqueza y empleo
- control de la seguridad alimentaria
- la sostenibilidad medioambiental.

Con la sociedad. Promovemos las mejores prácticas y destinamos recursos a iniciativas que apoyen un desarrollo global equilibrado y solidario. Trabajamos activamente 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 el uso racional y transparente de los recursos que se nos confían, así como en una estructura organizativa flexible, gestionada por procesos y orientada a resultados, entre los que destaca el incremento de nuestro nivel de autofinanciación.

Estructura NEIKER

NEIKER es una Sociedad Pública del Gobierno Vasco y sus órganos de gobierno reflejan esta circunstancia.

Consejo de Administración

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

Las vocales:

Mª Teresa Amezketa: Directora de Servicios del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.

Peli Manterola Arteta: Directora de Calidad e Industrias Agroalimentarias 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 Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco.

Federico Saiz Alonso: Presidente de BASKEGUR.

Unai Ibarzabal Goikoetxea. Director de Harakai-Urkaiko.

Alaitz Ortuondo Pérez. Aberekin S.A.

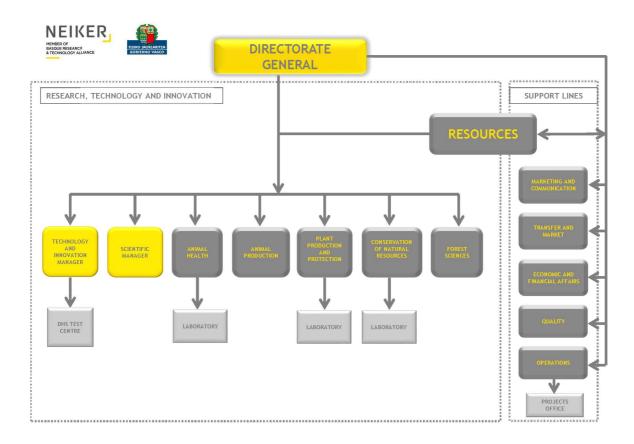
José Luis Fresno Santamaría. Director de Garlan S. Cooperativa.

Begoña Angulo Alonso. Representante de los trabajadores de NEIKER.

Organigrama del centro

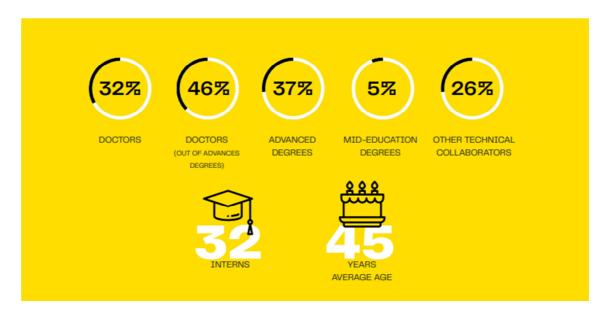
El organigrama del centro dependiente de la Dirección General cuenta con: a) Área de Investigación, Tecnología e Innovación, con un Director Científico, un Director de Tecnología e Innovación, y cinco responsables de los departamentos científicos, y b) Área de Recursos con un Director de Recursos dirigido y coordinado por un Director de Transferencia y Mercado, un Director de Comunicación, un Director de

Operaciones (encargado de la Oficina de Proyectos), un Director de Economía y Finanzas y un Director de Calidad.



Distribución del personal

Las personas que trabajan en NEIKER tienen un alto grado de cualificación, ya que el 69% tiene un doctorado o una licenciatura. Hay 32 becarios que se están formando como tecnólogos (becas de 2 años) o como investigadores (contratos de 4 años).



Especialización: Conocimientos y tecnologías

NEIKER está estructurado en cinco departamentos científicos: a) Producción y Protección Vegetal, b) Ciencias Forestales, c) Producción Animal, d) Sanidad Animal, e) Conservación de los Recursos Naturales.

Producción y Protección Vegetal, llevando a cabo la mejora vegetal tradicional para desarrollar variedades adaptadas a las condiciones agroambientales del País Vasco, resistentes a las enfermedades y mejor adaptadas al mercado, especialmente en patata, maíz y pino radiata, con el fin de aumentar los rendimientos y mejorar la calidad del producto. En Protección Vegetal las actividades se centran en la epidemiología, diagnóstico y control de plagas y enfermedades en cultivos y especies forestales de interés en el País Vasco, desarrollando métodos de detección de patógenos, y prestando especial atención al control biológico de plagas y enfermedades. Los proyectos de investigación se centran en enfermedades y plagas en cultivos de campo, así como en cultivos de invernadero y plantaciones de árboles.

Las Ciencias Forestales se centran en las áreas de productividad, sanidad y sostenibilidad de las plantaciones de árboles y bosques. Para ello se desarrolla un programa de mejora genética del pino radiata basado en la selección asistida por marcadores, teniendo en cuenta especialmente los relacionados con la calidad de la madera. Asimismo, se ponen en marcha técnicas de embriogénesis somática para la propagación clonal de los individuos mejorados. Se elaboran mapas de emplazamiento para buscar aquellas especies alternativas que mejor se adapten a las condiciones climáticas actuales y futuras del País Vasco. Por último, se diseñan, aplican y controlan metodologías avanzadas para conseguir una gestión forestal más sostenible en el ámbito del control y la prevención del decaimiento forestal causado por agentes invasores y patógenos.

Producción Animal trabaja en la cría de animales realizando sistemáticamente evaluaciones genéticas de los rasgos de producción y composición de la leche y de la morfología de la ubre en las razas ovinas Latxa y Carranzana, así como de la facilidad

de parto en el ganado frisón. En nutrición animal, el objetivo es mejorar el uso de los recursos locales, principalmente a través del pastoreo y la mejora de la calidad del forraje, así como la reducción de las emisiones de GEI de los rumiantes. En etología aplicada y bienestar animal, se estudia el comportamiento de los animales para proponer mejoras en las prácticas de gestión que conduzcan a un mayor bienestar de los animales, optimizando al mismo tiempo su productividad. Todas estas líneas de trabajo están orientadas a obtener sistemas de producción más eficientes y sostenibles, tanto desde el punto de vista del uso de los recursos naturales, como de la calidad de los productos obtenidos, al tiempo que se incrementa la aceptación de la actividad ganadera por parte de la sociedad.

La sanidad animal se centra en la vigilancia, el control y la prevención de las enfermedades del ganado y la fauna silvestre, incluidas las que tienen un impacto significativo en la sanidad animal y las enfermedades zoonóticas, con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los animales, así como la salud pública. Principales objetivos: desarrollo de herramientas y procedimientos de diagnóstico para mejorar la situación sanitaria del ganado y controlar los patógenos zoonóticos.

Conservación de los Recursos Naturales se dedica a que los sistemas de producción agrícola, como el tradicional, el integrado y el ecológico, sean evaluados estudiando su viabilidad y sostenibilidad, cuantificando los posibles impactos ambientales causados por las prácticas agrícolas (erosión, contaminación, pérdida de biodiversidad, etc.) y proponiendo nuevas prácticas agrícolas que hagan frente al cambio climático y permitan su integración en el marco de la sostenibilidad. El cambio climático y el uso de predicciones climáticas son esenciales para realizar pronósticos precisos sobre los riesgos bióticos y abióticos, que pueden tener efectos negativos sobre los cultivos y los animales domésticos. Utilizamos diferentes modelos para predecir los cambios en la materia orgánica del suelo, el crecimiento de las plantas y el crecimiento de los árboles para poder desarrollar prácticas agrícolas y forestales mejor adaptadas a las condiciones específicas.

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

- a) Gastos ejecutados por el Departamento Científico
- b) Gasto ejecutado por combinación de actividades: investigación fundamental, investigación industrial y desarrollo experimental (RVCTI)
- c) Gasto ejecutado por especialización: energía, alimentos y ecosistemas.
- d) Gasto ejecutado por sector agrario: agricultura, ganadería, silvicultura e industria agroalimentaria.
- e) Gasto ejecutado por subsector agrícola: animal en general, pino radiata, bovino, cultivos extensivos, etc.

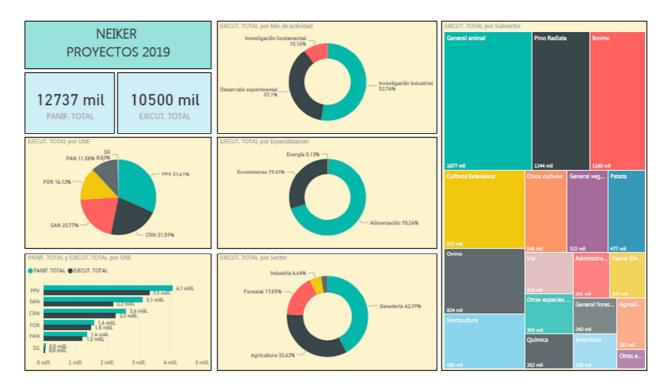


Figura 1. Asignación del gasto por departamento científico, combinación de actividades, especialización, sector y subsector agrícola

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

- a) Gastos ejecutados por objetivo estratégico
- b) Ingresos según el origen de los fondos

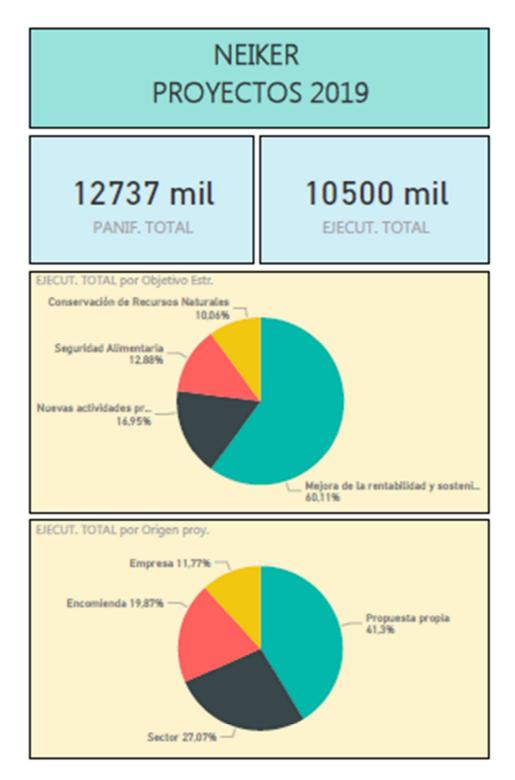
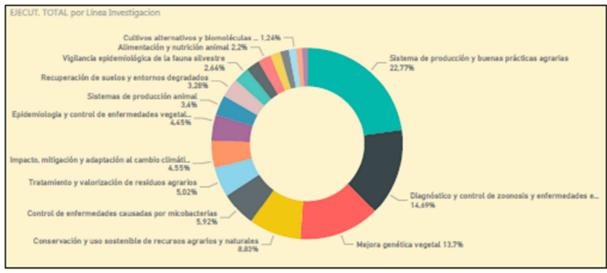


Figura 2. Gasto ejecutado por objetivo estratégico y fuente de fondos

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

- a) Gastos ejecutados por línea estratégica de investigación
- b) Gasto ejecutado por reto tecnológico (PT 2018-2023)



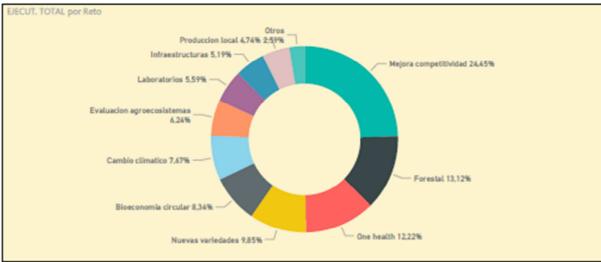


Figura 3. Gasto ejecutado por línea estratégica de investigación y por reto tecnológico (Plan Tecnológico 2018-2023)

Las actividades realizadas en Neiker contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Figura 4. Contribución de NEIKER a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

NEIKER forma parte de la Alianza Vasca de Investigación y **Tecnología** desde diciembre de 2019. La Alianza Vasca de Investigación y Tecnología se ha creado a través de un acuerdo de colaboración entre 16 centros tecnológicos y de investigación cooperativa pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Gobierno Vasco, las Diputaciones de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y el Grupo SPRI.

NEIKER IS MEMBER OF









Basque Research & Technology Alliance Elhuyar E

European Forest Institute Lekunberri Diary Institute



Basque Foundation for Food Safety



Basque Innovation Agency



Center for cooperative research in biosciences

Modelo de gestión

Desde 2005 estamos certificados y actualizados bajo la norma ISO 9001: 2015 para la gestión de proyectos de I+D y Transferencia de Tecnología para proyectos enfocados al sector agrícola.

En cuanto a la gestión avanzada, en 2019 hemos obtenido bajo la norma UNE 166002: 2014 el Certificado de Gestión de I+D+i a nivel de NEIKER, que reconoce nuestra capacidad para realizar eficazmente actividades de investigación, desarrollo e innovación en el ámbito agroalimentario (sectores agrícola, ganadero y forestal) y en el medio natural. La implantación de estas normas ha permitido organizar las actividades de NEIKER por procesos, entre los cuales, y en relación directa con el HRS4R, se encuentra el Proceso Personas.

En 2018 se puso en marcha el Código de Conducta en NEIKER y el Comité de Cumplimiento. En 2019 se ha reforzado el funcionamiento de este Comité, que mantiene su actividad como grupo de trabajo y se reúne periódicamente para analizar las consultas sobre la normativa aplicable. Además, durante el primer semestre de 2019 se ha difundido internamente el segundo Código de Conducta a todo el personal de NEIKER.

1.2 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 aportaciones de cada persona de la organización con la estrategia corporativa, al tiempo que las personas tienen la oportunidad de desarrollar sus capacidades. El modelo de desarrollo de personas que se está llevando a cabo permite detectar y potenciar las capacidades de cada investigador, guiándole, a través de su formación y resultados, por el itinerario profesional que mejor se adapte a su perfil. No obstante, las políticas de NEIKER deben estar al servicio de su misión: "Apoyar, promover y contribuir a la mejora competitiva del sector agroalimentario vasco y a la conservación del medio ambiente, generando conocimiento científico y soluciones transferibles que aporten riqueza y bienestar en el País Vasco, con personas comprometidas y motivadas", mejorando la competitividad del sector agroalimentario en los diferentes mercados a los que se dirige, y afrontando los nuevos retos de la sociedad vasca en relación a disponer de alimentos seguros y saludables.

El **Proceso de Personas de NEIKER**, elaborado e implantado, establece el sistema de gestión de NEIKER con y para las personas, asegurando su desarrollo a nivel personal y profesional de acuerdo con la estrategia de la empresa, y garantizando preventivamente la seguridad y la salud de su colectivo.

Este proceso incluye:

- 1. Gestión del talento: reclutamiento, selección y contratación de personas.
- 2. Desarrollo de planes de formación: elaboración, control, gestión y medición de la eficacia y aplicabilidad de la formación.
- 3. Definición, gestión y desarrollo de competencias y evaluación del rendimiento del personal.
- 4. Gestión de la motivación y el compromiso del personal.
- 5. Desarrollo y supervisión de la seguridad y la salud: prevención, mantenimiento y vigilancia de los sistemas y la salud de las personas.
- 6. Colaboración en la definición y revisión de las directrices para el desarrollo de las personas.
- 7. Gestión administrativa relacionada con la gestión de 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. Elaboración de un mapa de riesgos y evaluación periódica del proceso.

Además, existen una serie de procedimientos internos que desarrollan el Sistema de Gestión y bajo cuyas directrices se desarrollan diferentes actividades relacionadas con el personal que trabaja en NEIKER, teniendo en cuenta que el personal es un factor esencial en la capacidad de NEIKER para el desarrollo de proyectos I+D y debe ser capaz y competente para llevar a cabo todas las actividades relacionadas con los proyectos. Estas actividades se llevan a cabo de acuerdo con los siguientes procedimientos

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

Para llevar a cabo la gestión del personal de forma eficaz, NEIKER ha establecido el citado proceso y procedimientos a través de los cuales es posible: a) asegurar la definición de las necesidades de personal y la contratación del mismo de acuerdo con las necesidades, b) asegurar la competencia técnica en el desarrollo de cada una de las funciones, c) asegurar el conocimiento y la comprensión de dichas funciones sobre el sistema, su ubicación en el mismo y la importancia de su compromiso con la calidad y la mejora continua para el cumplimiento de la Política de Gestión, y d) promover una cultura de innovación.

En NEIKER estamos firmemente comprometidos con la promoción del desarrollo profesional, proporcionando un ambiente de trabajo saludable y garantizando un entorno de trabajo con igualdad de oportunidades.

Como resultado de la política de desarrollo de las personas, NEIKER cuenta con carreras profesionales para investigadores y tecnólogos, cuyas funciones y competencias están definidas.

Desarrollo profesional

Prácticamente todas las personas de NEIKER realizan anualmente algún tipo de formación para mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas. Existe un Plan de Formación bienal que recoge las necesidades formativas para profundizar en los conocimientos tecnológicos del sector, etc. así como en herramientas de trabajo transversales (genómica, estadística, normativa legislativa, etc.).

Compromiso con la igualdad

NEIKER, , en nuestro compromiso con la igualdad, ha desarrollado la segunda edición del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que se ha elaborado tras realizar un exhaustivo diagnóstico interno, en el que han podido participar todas las personas que forman parte de NEIKER a través de encuestas o talleres.

Seguridad y salud

En NEIKER promovemos un entorno saludable y seguro, a través de nuestro Comité de Seguridad y Salud, y asesorados por el Servicio de Prevención Ajeno, abordamos diferentes especialidades de prevención: seguridad laboral, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada. Disponemos de un Plan de Prevención actualizado y de las correspondientes evaluaciones de riesgos, se realizan mejoras de seguridad en las instalaciones y se lleva a cabo formación para fomentar la cultura preventiva. En cuanto a la vigilancia de la salud, además de los reconocimientos médicos habituales, destacan nuestras pruebas de alergia y los análisis especializados que se realizan a todos los trabajadores de NEIKER para garantizar su seguridad y salud.

Plan de formación

NEIKER ha establecido un Plan de Formación, que se compone de un conjunto de acciones formativas cuya finalidad es mejorar el desempeño profesional presente y futuro, aumentando la capacidad de las personas a través de la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes.

Se trata de un proceso continuo, flexible y planificado, que comienza con el diagnóstico de las necesidades de formación, continúa con la elaboración del plan y termina con la evaluación de la formación impartida a lo largo del mismo.

2. Análisis de las diferencias internas

Como se ha comentado a lo largo del periodo 2017-2019 se ha trabajado para certificar a NEIKER bajo la Norma UNE 166002: 2014, actualizando el proceso de personas de NEIKER. En este sentido, se realizó un intenso trabajo dentro del equipo de proceso de personas para elaborar una política de personal acorde con la Norma, por lo que en este siguiente paso de adaptación de la política de personas a los 40 principios de la letra y el Código, tiene una parte importante del trabajo avanzado.

Se comunicó al Comité de Dirección la posibilidad de alinear nuestra política de recursos humanos para los investigadores con los principios de la Carta y el Código, y se tomó la decisión de iniciar el proceso. En junio de 2019 se firmó la Carta de Compromiso con la Comisión Europea y se comenzó a desarrollar la estrategia que se aplicará en diciembre de 2019 tras estos pasos:

 Paso 1: Dar a conocer 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 los principios en los que se basa la estrategia HRS4R, de modo que las

- personas encuestadas posteriormente fueran conscientes del proceso en el que estábamos inmersos.
- Paso 2: Análisis interno de las deficiencias por parte del grupo de trabajo de la institución siguiendo la plantilla estándar que agrupa los 40 principios de la Carta y el Código en cuatro áreas: A) Aspectos éticos y profesionales, B) Contratación, C) Condiciones de trabajo y seguridad social, y d) Formación.
- Paso 3: Realización de una encuesta a los investigadores estratificada por categoría laboral, departamento científico, centro de trabajo (Derio o Arkaute) y género.
- Paso 4: Elaboración del proyecto de Plan de Acción de la Estrategia de RRHH para Investigadores.
- Paso 5: Contraste del proyecto de Plan de Acción con el Comité Directivo
- Paso 7: Incorporación de los investigadores R1-R4 al Grupo de Trabajo y al Comité Directivo tras las recomendaciones de la Evaluación Inicial.
- Paso 6: Modificaciones en el análisis de carencias y el plan de acción tras las recomendaciones de la evaluación inicial.

Este Plan de Acción tiene una perspectiva temporal de cinco años, por lo que deberá realizarse una autoevaluación al cabo de dos años para determinar el grado de avance del proceso y, en su caso, proponer los cambios y ajustes necesarios.

Una vez firmado el compromiso con la Carta y el Código, en NEIKER informamos a los diferentes departamentos de la Carta y el Código, y de la voluntad de la organización de trabajar para la implantación de una nueva política de personas de acuerdo con los principios especificados en estos documentos.

Además, el Grupo de Trabajo formado "ad hoc" ha estado trabajando en el desarrollo del Gap Analysis, completando un borrador de las secciones de legislación, normas y documentos específicos para reflejar la situación de NEIKER con respecto a los 40 principios.

Después, se realizó una encuesta para determinar la importancia y el nivel de aplicación de cada principio según los investigadores que trabajan en NEIKER.

Con toda esta información se elaboró un borrador de Plan de Acción en el que se detallaba la información organizativa, los puntos fuertes y débiles de la práctica actual, así como las acciones a llevar a cabo en los próximos dos años para abordar las necesidades identificadas como más importantes en relación con el personal. El proyecto de Plan de Acción ha sido actualizado tras la revisión de la evaluación inicial por parte de la Comisión Europea. La implementación del Plan de Acción ha sido considerada en detalle estableciendo el equipo encargado de llevar a cabo las acciones, el arraigo de la estrategia en la organización y los indicadores para asegurar un adecuado progreso del trabajo a realizar.

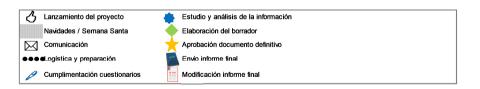
2.1. Calendario de desarrollo de la estrategia de recursos humanos

El calendario para el desarrollo de la estrategia HRS4R en NEIKER se ha desarrollado desde diciembre de 2019 hasta julio de 2020. Se ha tardado un mes más de lo previsto debido a las dificultades de COVID-19 para reunirse con el grupo de trabajo. Sin embargo, en los últimos tres meses hemos recuperado el retraso.

Tabla 1. Calendario de desarrollo de la estrategia HRS4R en NEIKER

CRONOGRAMA PUESTA EN MARCHA ESTRATEGIA HRS4R	DICIEMBRE				ENERO			FEBRERO			MARZO ABRIL		UL		MAYO				JUNIO		ENERO - MARZO 202						
(Diciembre 2019 - Marzo 2021)		_					Sem.8 Sem.9																		_		
Lanzamiento del proyecto y creación del Grupo de trabajo (Training and Benchmarking)		3-13	10-22 2	.5-51	, 0-1	2 13-19	20-20 27-31	3-9 11	J-10 17-2	3 24-25	2-0	3-13	10-22	23-29	30-3	0-12 1	3-19	20-20	21-3	4-10	11-17	10-24	25-51	1-7	0-14	15-21 22	-20
2. Comunicación																											
2.1. Empresa en general (Zuzenean / Evento corporativo)							\bowtie																				
2.2. A través de reuniones departamentales							M	\square																			
3. Preparación encuesta																											
3.1. Definir muestra personal a encuestar																											
3.2. Preparación encuesta							•••••	•••••	•••																		
3.3. Envío encuesta y cumplimentación									65	B	B																
4. Tratamiento de datos, análisis de resultados																											
4.1. Estudio y analisis de la información recibida															•												
5. GAP análisis																											
6. Elaboración del Plan de Acción																											
6.1. Elaboración del borrador del Plan de Acción																				•	♦						
6.2. Aprobación del documento definitivo																						*	*				
6.3. Envío y presentación del informe final																											
7. Revisión y envío nueva versiondel Plan de Acción																											Tel I

FECHAS PREVISTAS:



PLAN DE ACCIÓN DE NEIKER Página 19

2.2. Diseño y realización de la encuesta

El grupo de trabajo HRS4R preparó una encuesta que debía ser respondida voluntariamente. Esta encuesta en línea se envió inicialmente a 30 personas, cubriendo de forma representativa las categorías laborales R1-R4, los departamentos científicos, los dos centros de NEIKER, así como un equilibrio de género entre hombres y mujeres. Tras la recomendación de la evaluación inicial se ha enviado a todos los investigadores, y en total 76 de 83 (92%) han respondido a la encuesta. Aunque sólo hay pequeñas diferencias en la evaluación cuantitativa de los principios entre ambas encuestas, los comentarios que se han aportado permiten conocer mejor la percepción de los investigadores sobre los 40 principios, así como tener más propuestas de mejora.

La encuesta incluía un correo electrónico explicativo en el que se informaba brevemente sobre la Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores, así como sobre los aspectos básicos de estos documentos.

Para cada principio, se formularon las siguientes preguntas: a) Aplicación cualitativa, b) Acuerdo con el principio (Nivel de importancia), y c) Aplicación cuantitativa (Nivel de aplicación).

La puesta en práctica:	En qué medida está de acuerdo con el principio de 0 (Nada) a 10 (Completamente)	En qué medida NEIKER logra este principio. O (Muy leios)
++ = totalmente		
implementado		
	Comentarios /	
+/- = casi pero no	observaciones en caso de	Iniciativas emprendidas y/o
totalmente aplicado		sugerencias de mejora
-/+ = parcialmente		
F		
aplicado		
= insuficientemente		
implementado		

Teniendo en cuenta el Nivel de Importancia y el Nivel de Implantación, hemos calculado un Índice de Prioridad (siguiendo el tratamiento de los datos de la encuesta VICOMTECH) como sigue:

$$Pri = \frac{Level \ of \ Importance}{Level \ of \ Implementation}$$

De este modo, se puede obtener una lista ordenada de la Carta y el Código más importantes y menos desarrollados.

Para evaluar las puntuaciones (V) vamos a establecer los siguientes criterios para el Nivel de Importancia y el Nivel de Aplicación:

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

2.3. Resultados de la encuesta

2.3.1. Aspectos éticos y profesionales

En este sentido, cabe mencionar que la importancia otorgada a los Aspectos Éticos y Profesionales es excelente, con una puntuación de 9,20 / 10 y el grado de Implementación puede considerarse alto.

Aspectos éticos y profesionales					
	Importancia	Aplicación	Ratio Pri		
1. Libertad de investigación	8.72	7.14	1.22		
2. Principios éticos	9.26	8.12	1.14		
3. Responsabilidad profesional	9.43	7.54	1.25		
4. Actitud profesional	9.14	8.30	1.10		
5. Obligaciones contractuales y legales	8.33	7.41	1.12		
6. Rendición de cuentas	9.43	8.39	1.12		
7. Buenas prácticas en la investigación	9.20	7.62	1.21		
8. Difusión, explotación de los resultados	8.95	7.47	1.20		
9. Compromiso público	8.87	7.08	1.25		

10. No discriminación	9.55	8.71	1.10
11. Sistemas de evaluación/calificación	9.22	7.51	1.23
MEDIA	9.10	7.75	1.18

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

- <u>3. Responsabilidad profesional</u>: Esto puede deberse a que se considera que los trabajos se delegan sin transmitir el contexto y sin dar explicaciones completas para que se lleven a cabo.
- 9. Compromiso con el público: Se considera importante, pero puede existir la sensación entre los investigadores de que es necesario que haya un intermediario (por ejemplo, un especialista en comunicación) que se encargue de atender o transmitir los resultados científicos al público o a la sociedad en general.

Los investigadores consideran que la primera salida de los resultados de la investigación son las publicaciones científicas y, en este sentido, NEIKER debe fomentar la publicación en revistas de calidad y poner los medios para ello, aunque entienden que las publicaciones técnicas a revistas sectoriales son importantes, y que la difusión a la sociedad, que también lo es, puede requerir de especialistas en divulgación. En NEIKER el Área de Comunicación está poniendo en marcha varias iniciativas para mejorar estos aspectos de la comunicación externa hacia el sector y hacia la sociedad.

Aunque está ligeramente por debajo del umbral 1,25 (1,23), el principio 11. El principio 11. Sistemas de evaluación/valoración es especialmente relevante: En NEIKER no hemos desarrollado un proceso de evaluación de competencias y desempeño del personal. Sólo para el personal que se presenta a la promoción laboral se dispone de una guía de evaluación de méritos. Parece que esto es percibido como un aspecto de mejora en NEIKER por los encuestados.

El resultado parece reflejar la percepción de que no hay un énfasis específico en aumentar la formación de los investigadores o más bien en dirigir la formación a grupos específicos de investigadores y tecnólogos. Sin embargo, la formación general y los seminarios internos se consideran relevantes.

Tenemos que mencionar que en 2019 prácticamente todas las personas que trabajan en NEIKER realizaron algún tipo de formación para mejorar sus competencias y habilidades, lo que demuestra nuestro compromiso con el

progreso profesional de nuestro equipo. En 2019 dedicamos alrededor de 5.100 horas al desarrollo de la formación.

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

- <u>Principios éticos</u>. Los encuestados consideran que NEIKER observa las prácticas éticas correspondientes a sus disciplinas.
- <u>Actitud profesional</u>. Los investigadores consideran que conocen el campo en el que trabajan y que siguen prácticas adecuadas en el desempeño de su trabajo en relación con los proyectos de investigación.
- Obligaciones contractuales y legales. Todas las normas y obligaciones que deben cumplirse se especifican en todas las convocatorias de proyectos, y su cumplimiento se supervisa durante toda la vida del proyecto.
- Rendición de cuentas. Se entiende que la mayoría de los proyectos tienen financiación pública y se hace un seguimiento estricto de los gastos en el proyecto para optimizarlos.
- <u>10. No discriminación</u>. En NEIKER los investigadores no consideran que haya ningún tipo de discriminación.

2.3.2. Reclutamiento y selección

La importancia dada a los principios de Reclutamiento y Selección es alta con una puntuación de 8,90 / 10 y el grado de Implementación, 7,15, puede considerarse Alto (en el límite con el rango Medio).

Reclutamiento y selección						
	Importanci a	Aplicación	Ratio Pri			
12. Contratación	9.01	7.53	1.20			
13. Contratación (Código)	9.25	6.95	1.33			
14. Selección (Código)	8.60	6.87	1.25			
15. Transparencia (Código)	9.17	7.21	1.27			
16. Mérito de juzgar (Código)	9.07	7.37	1.23			
17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)	8.89	7.13	1.25			
18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)	8.52	6.50	1.31			
19. Reconocimiento de cualificaciones (Código)	8.89	7.55	1.18			
20. Antigüedad (Código)	8.68	6.91	1.26			
21. Nombramientos postdoctorales (Código)	8.95	7.47	1.20			

MEDIA 8.90 7.15 1.25

Hay varios aspectos del proceso de selección y de la valoración de los méritos que se valoran con puntuaciones bajas (Pri > 1,25):

- <u>13. Contratación (Código)</u>. Los anuncios de contratación se valoran con una puntuación baja (V 6,95), quizás debido a que los encuestados consideran que son muy específicos los requisitos que se piden para optar al puesto de trabajo o no ofrecen toda la información deseada por los candidatos sobre el proceso de selección o los resultados del proceso una vez concluido. Esto se relaciona con la información del OTM-R y se discute a fondo allí.
- <u>15. Transparencia (Código)</u>. La información que reciben los candidatos sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, las perspectivas de carrera y los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes se califica con una puntuación baja (V 6,63).
- 18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código). Se valora que la movilidad no se tenga suficientemente en cuenta en el proceso de selección, y que no se promueva la movilidad del personal investigador de NEIKER (estancias y periodos sabáticos).
- 20. Antigüedad (Código). Los niveles de cualificación exigidos deben coincidir con las necesidades del puesto y no concebirse como un obstáculo para el acceso. La valoración de la aplicación de este principio en NEIKER es baja (Pri 1.33). Los niveles de exigencia solicitados se consideran probablemente muy elevados en relación con los niveles de los puestos ofrecidos.

Por otro lado, los dos aspectos mejor valorados en este apartado son:

- <u>12. Contratación</u>. Se valora positivamente dentro de este apartado que NEIKER proporcione información adecuada sobre las normas de acceso y admisión de los investigadores, especialmente al principio de su carrera.
- 19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código). Los investigadores consideran que las cualificaciones académicas y profesionales se valoran adecuadamente en los procesos de selección.
- 2.3.3. Condiciones de trabajo y seguridad social

La importancia concedida a los principios de Condiciones de Trabajo y Seguridad Social es muy alta con una puntuación de 9,12 / 10 y el grado de Aplicación, 7,22, puede considerarse alto.

Condiciones de trabajo y seguridad social						
	Importancia	Aplicación	Ratio Pri			
22. Reconocimiento de la profesión	9.18	7.84	1.17			
23. Entorno de investigación	9.38	7.57	1.24			
24. Condiciones de trabajo	9.47	7.99	1.19			
25. Estabilidad y permanencia del empleo	9.18	7.11	1.29			
26. Financiación y salarios	9.54	7.68	1.24			
27. Equilibrio de género	9.34	8.92	1.05			
28. Desarrollo de la carrera profesional	8.95	6.28	1.43			
29. Valor de la movilidad	8.72	6.96	1.25			
30. Acceso al asesoramiento profesional	9.12	6.71	1.36			
31. Derechos de propiedad intelectual	9.18	6.82	1.35			
32. Coautoría	8.93	7.27	1.23			
33. Enseñanza	8.60	6.24	1.38			
34. Reclamaciones/recursos	8.96	6.18	1.45			
35. Participación en los órganos de decisión	9.17	7.47	1.23			
MEDIA	9.12	7.22	1.27			

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

- <u>25. Estabilidad y permanencia del empleo.</u> Dado que NEIKER es una Sociedad Pública del Gobierno Vasco, el número de puestos de trabajo permanentes es fijado por la Administración Vasca. Esto significa que, en general, los investigadores contratados temporalmente en NEIKER ven limitado su posible acceso a puestos de trabajo permanentes.
- 28. Desarrollo de la carrera profesional. Esto significa que NEIKER debe contar con una estrategia específica de desarrollo profesional para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de sus carreras, independientemente de su situación contractual. La estrategia debe tener en cuenta la disponibilidad de mentores para proporcionar apoyo y orientación. Los encuestados consideran que este principio no se desarrolla adecuadamente en NEIKER. Esto es así a pesar de contar con una definición de funciones según los puestos de trabajo y con una Guía para evaluar los cambios de situación laboral pero sólo para la promoción. No existe una estrategia específica de desarrollo profesional asociada a la estrategia general de NEIKER a medio y largo plazo. No se realiza un plan de desarrollo de carrera de los investigadores de forma sistemática sino sólo en ocasiones

puntuales y centradas en el cambio de actividad asociado a los cambios de categoría profesional, 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.

- <u>30. Acceso a la orientación profesional</u>. Se refiere a la necesidad de que los investigadores tengan acceso a la orientación profesional y laboral.
- 31. Derechos de propiedad intelectual. NEIKER debe garantizar que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la posible explotación de sus resultados de I+D+i mediante una adecuada protección legal, especialmente en lo que se refiere a la protección de los derechos de propiedad intelectual y los derechos de autor. El procedimiento "PGC/SG-15 Gestión de la propiedad intelectual e industrial" describe el sistema para gestionar los activos de la organización y lograr la deseada protección de los resultados de la I+D+i de NEIKER, especificando que deben figurar como inventores aquellas personas que hayan contribuido al desarrollo de la idea a proteger. Sin embargo, sería necesario establecer claramente los posibles derechos, si los hubiera, de los investigadores sobre los resultados de su trabajo.
- <u>33. Docencia</u>. Este principio indica que la enseñanza es esencial para estructurar y difundir el conocimiento y, por lo tanto, debe considerarse una opción valiosa en la carrera profesional de los investigadores. NEIKER promueve la transmisión de conocimientos a los técnicos y a las personas que trabajan en los diferentes subsectores agrícolas, y se facilita la enseñanza académica si los investigadores desean participar en esta actividad. Normalmente, la docencia académica no es remunerada o lo es en un grado muy bajo. La docencia no se valora en el proceso de selección, más allá de otra experiencia laboral, ni para el desarrollo profesional en NEIKER.
- 34. Reclamaciones/apelaciones. Se refiere a la necesidad de un mecanismo para que los investigadores puedan transmitir, preferiblemente a través de una persona imparcial, las reclamaciones y recursos de su carrera investigadora, así como los posibles conflictos entre supervisores e investigadores. El Código de Conducta de NEIKER establece aspectos relacionados con este tema, aunque no específicamente para los investigadores.
- Por el contrario, se considera que el principio <u>27 de equilibrio de género</u> está plenamente incorporado en NEIKER. Como se ha mencionado, el II Plan de Igualdad está en marcha en NEIKER, y los investigadores consideran que no hay discriminación de género en NEIKER. Sin embargo, hay que hacer un esfuerzo para llevar la igualdad de género a todas las actividades de NEIKER, entendiendo que al ser una institución pequeña, no siempre será posible.

Además, 35. La participación en los órganos de decisión (1,23), aunque no alcanza el valor de corte de 1,25, ha de tenerse en cuenta aunque los investigadores se sientan representados por sus Jefes de Departamento en los comités de decisión. Además la implantación de los equipos de proceso según la UNE 166.002 ha permitido que más investigadores participen en las actividades de orientación de los aspectos clave de NEIKER.

2.3.4. Formación y desarrollo

La importancia concedida a los principios de Condiciones de Trabajo y Seguridad Social es muy alta con una puntuación de 9,15 / 10 y el grado de Aplicación, 7,45, puede considerarse alto.

Formación y desarrollo						
	Importancia	Aplicación	Ratio Pri			
36. Relación con los supervisores	9.22	7.51	1.23			
37. Supervisión y funciones directivas	9.03	7.08	1.28			
38. Desarrollo profesional continuo	9.42	7.86	1.20			
39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo	9.13	7.52	1.21			
40. Supervisión	8.95	7.26	1.23			
MEDIA	9.15	7.45	1.23			

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

- <u>37. Tareas de supervisión y gestión</u>. Este principio se refiere a que los investigadores expertos deben prestar especial atención a su polifacético papel de supervisores, mentores, asesores profesionales o comunicadores en materia científica y llevar a cabo estas tareas de acuerdo con los más altos estándares profesionales. Los encuestados echan de menos el desarrollo de esta actividad a un nivel superior. En 2019, se ha creado el Comité Científico en NEIKER, que puede desempeñar un papel importante en estos aspectos.
- Además <u>40. La supervisión</u> (1.23) significa que los empleadores y/o financiadores deben garantizar que se pueda identificar claramente a una persona con la que los investigadores puedan ponerse en contacto al principio de su carrera para discutir cuestiones relacionadas con el desempeño de sus

funciones profesionales. Los investigadores de NEIKER consideran que este principio no está completamente desarrollado en NEIKER, aunque lógicamente todos los investigadores predoctorales tienen un director de tesis en NEIKER y los investigadores colaboradores / asociados forman parte de un equipo de investigación dirigido por un Investigador Principal, y el Jefe de Departamento desempeña un papel de supervisión y asesoramiento en todos los aspectos relacionados con el funcionamiento del departamento.

El principio más valorado para su desarrollo en NEIKER es el <u>38. Desarrollo</u> <u>Profesional Continuo</u>, lo que parece indicar que los sucesivos planes de formación desarrollados en NEIKER satisfacen adecuadamente las necesidades de formación de los investigadores.

En resumen,

Carta Europea del Investigador					
&					
Código de conducta para la contratación de investigadores					
	Importancia	Aplicación	Ratio		
Aspectos éticos y profesionales	9,10	7,75	1,18		
Reclutamiento y selección	8,90	7,15	1,25		
Condiciones de trabajo y seguridad social	9,12	7,22	1.28		
Formación y desarrollo	9,15	7,45	1,23		
MEDIA	9.07	7.39	1.24		

Todos los grupos de principios son valorados como de importancia muy alta o alta (Reclutamiento y Selección), y el nivel de aplicación es de 7,39, que es un valor cuantitativo alto, pero con el criterio adoptado. Los aspectos profesionales y éticos se encuentran en un buen nivel en NEIKER según los encuestados, los de Formación y Desarrollo y Condiciones de Trabajo y Seguridad Social, se valoran con un 7,22 y 7,45, respectivamente, lo que también es adecuado, y Reclutamiento y Selección ha sido valorado con la puntuación más baja, 7,15.

2.4. Comparación entre la encuesta y la evaluación del grupo de trabajo

A continuación podemos ver cuáles son las diferencias más significativas entre las dos fuentes de información que hemos utilizado para la elaboración del Gap Analysis.

Tabla 2. Principios que han sido valorados como menos desarrollados en la encuesta y aquellos en los que hemos propuesto acciones ya que no están totalmente implantados según el análisis del grupo de trabajo.

ENCUESTA	GRUPO DE TRABAJO
3. Responsabilidad profesional	1. Libertad de investigación
9. Compromiso público	6. Rendición de cuentas
11. Sistemas de	7. Buenas prácticas en la
evaluación/calificación	investigación
12. Contratación	8. Difusión, explotación de los resultados
13. Contratación (Código)	9. Compromiso público
15. Transparencia (Código)	11. Sistemas de evaluación/calificación
18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)	12. Contratación
20. Antigüedad (Código)	13. Contratación (Código)
25. Estabilidad y permanencia del empleo	14. Selección (Código)
27. Equilibrio de género	15. Transparencia (Código)
28. Desarrollo de la carrera profesional	16. Mérito de juzgar (Código)
30. Acceso al asesoramiento profesional	17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)
31. Derechos de propiedad intelectual	18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)
33. Enseñanza	19. Reconocimiento de cualificaciones (Código)
34. Reclamaciones/recursos	20. Antigüedad (Código)
35. Participación en los órganos de decisión	24. Condiciones de trabajo
37. Supervisión y funciones directivas	27. Equilibrio de género
40. Supervisión	28. Desarrollo de la carrera profesional
	29. Valor de la movilidad
	30. Acceso al asesoramiento
	profesional
	31. Derechos de propiedad
	intelectual
	32. Coautoría
	33. Enseñanza
	35. Participación en los órganos de
	decisión

	36. Relación con los supervisores
	37. Supervisión y funciones
	directivas
	38. Desarrollo profesional continuo
	39. Acceso a la formación en
	investigación y al desarrollo
	continuo
	40. Supervisión
18 PRINCIPIOS	29 PRINCIPIOS

El grupo de trabajo ha seleccionado 29 principios tras la revisión realizada por los revisores y la metodología utilizada para seleccionar los principios a partir de la evaluación de los encuestados ha permitido seleccionar 32 principios con los que trabajar. Sólo hay tres principios no tomados en consideración por el grupo de trabajo y seleccionados a través de la encuesta. Estos principios exigen que se transmita a los investigadores información sobre la situación de NEIKER como Sociedad Pública del Gobierno Vasco, así como sobre los mecanismos internos ya establecidos para recoger las distintas quejas o sugerencias del personal de NEIKER. Aproximadamente el 83% de los principios seleccionados en la encuesta ya han sido seleccionados por el Grupo de Trabajo, lo que demuestra que ha habido una buena alineación entre ambos enfoques. Así, teniendo en cuenta todos los principios, proponemos acciones que cubren 32 principios, es decir, el 80% del total. En cuanto a 3 Responsabilidad profesional; 25 Estabilidad y permanencia en el empleo, y 34 Reclamaciones / recursos nos aseguraremos de que la información sobre estos aspectos se traslade a todos los investigadores y personal de NEIKER a través de pequeños seminarios o píldoras informativas como acción general.

3. Puntos fuertes y débiles de la práctica actual

El siguiente cuadro muestra una visión general de la organización en cuanto a los puntos fuertes y débiles de la práctica actual en los cuatro apartados temáticos de la Carta y el Código en NEIKER.

Rúbrica temática de la Carta y el Código	FORTALEZAS y DEBILIDADES		
Aspectos éticos y profesionales	Como Sociedad Pública del Gobierno Vasco hemos desarrollado los más altos estándares en cuanto a los aspectos éticos de nuestro sistema de gestión, desarrollando también un programa de formación muy intensivo para los investigadores con el fin de mejorar su especialización y habilidades. Tenemos que seguir trabajando en la implantación de un plan de desarrollo profesional de los investigadores adaptado a los cambios previstos en nuestras líneas de investigación y organización. Hemos desarrollado un "Código de Conducta" y un "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" que cubre muchos aspectos tratados en esta área temática. Queremos seguir incidiendo en los aspectos medioambientales de nuestra actividad a todos los niveles (ISO 14001) y trabajamos en la implantación y certificación del sistema de gestión basado en la norma ISO 45001 de Seguridad y Salud Laboral. La no discriminación se considera uno de los principios de mayor rango en cuanto a su aplicación por parte de los investigadores de NEIKER.		
Reclutamiento y selección	En NEIKER tenemos procedimientos muy bien desarrollados para detectar las necesidades de personal. También se han establecido carreras profesionales con competencias y habilidades definidas, aunque necesitan una adaptación a las nuevas funciones y responsabilidades que se esperan hoy en día. Realizamos nuestro proceso de selección parcialmente a través de la página web de NEIKER. El proceso para la contratación de puestos fijos se basa en la valoración de méritos, un examen para evaluar los conocimientos relacionados con el área del puesto, y una entrevista para evaluar las diferentes habilidades y destrezas relacionadas con las funciones específicas a desarrollar. Sin embargo, este sistema lleva bastante tiempo en funcionamiento y tiene la necesidad de actualizarse para incorporar nuevos méritos y habilidades, así como para ser más informativo y que el		

		reclutamiento de personal se realice a través del desarrollo			
		de una herramienta electrónica en la página web de NEIKER.			
Condiciones trabajo	de	El reconocimiento de la investigación por parte de NEIKER está bien realizado para todas las categorías de investigadores R1-R4. Al estar la organización certificada bajo las normas ISO9001:2015 y UNE 166.002:2014, existe una gran cantidad de procedimientos que tratan muchos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. La estabilidad es uno de los principales activos de NEIKER por ser una Sociedad Pública del Gobierno Vasco. Sin embargo, al no ser una institución académica, algunas de las necesidades de los investigadores no se tienen en cuenta en NEIKER. Las infraestructuras y el equipamiento necesitan ser actualizados, en particular, el sistema informático debe ser repensado para hacer frente a los nuevos retos que hemos sufrido en los últimos tiempos y más especialmente bajo esta situación de pandemia. La financiación por parte del Gobierno Vasco es justa para las actividades realizadas por NEIKER, aunque hay que buscar financiación de convocatorias nacionales y europeas para asegurar todos los recursos necesarios para el proyecto de investigación. Es necesario redefinir el desarrollo de la carrera profesional para adaptarla al entorno cambiante de la investigación en lo que respecta a la movilidad, la docencia, la valoración de los méritos, etc., de manera que estemos más en línea con las			
		directrices del Espacio Europeo de Investigación.			
Formación desarrollo	У	Se elabora y ejecuta un plan de formación bienal y los investigadores tienen la oportunidad de solicitar los cursos que les interesan. Se dedica una gran cantidad de fondos y horas a la formación. Aunque existen algunos mecanismos de asesoramiento sobre la carrera profesional por parte de los directores de tesis y los investigadores senior, parece que es necesario un mayor asesoramiento dada la gran cantidad de estudiantes de doctorado en NEIKER. Además, hay que incorporar planes específicos de desarrollo de la carrera personal para satisfacer las necesidades de NEIKER y las aspiraciones de los investigadores.			

4. Acciones

El Plan de Acción y la estrategia HRS4R se publican en un lugar de fácil acceso del sitio web de NEIKER.

Enlace web a la(s) página(s) dedicada(s) a la Estrategia de RRHH de NEIKER:

*URL: https://neiker.eus/wp-content/uploads/2020/10/NEIKER-ACTION-PLAN-es.pdf

En la tabla siguiente se resumen todas las acciones individuales que se llevarán a cabo en el HRS4R de NEIKER para abordar los puntos débiles o fuertes identificados en el análisis de carencias:

	Acciones propuestas	Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semes tre del año)	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)
1	Incluir el Plan de Acción HRS4R desarrollado como uno de los nuevos objetivos en materia de personal en el Plan Estratégico	1. Libertad de investigación	Q4 2021	Director General (con el apoyo del Departamento de Servicios Generales)	Estrategia HRS4R incluida en el Plan Estratégico
2	Implementar una gestión estratégica y excelente de las personas definiendo claramente las responsabilidades del trabajo personal y del trabajo en equipo	3. Responsabilidad profesional	Q3 2022	Director de Recursos	Encuesta sobre el entorno de trabajo
3	Preparar una pequeña píldora informativa para destacar las responsabilidades del personal y del equipo	3. Responsabilidad profesional	Q3 2021	Director de Recursos	Píldora informativa distribuida al 100% de los investigadores
4	Optimización de la gestión medioambiental. Desarrollo de un sistema de gestión medioambiental	6. Rendición de cuentas	Q3 2023	Director general (con el apoyo del Departamento de Servicios Generales)	Certificación ISO 14000

5	Actualización del Portal de Transparencia en la web	6. Rendición de cuentas	Q1 2022	Jefe del Área de Comunicación	Versión actualizada del Portal de Transparencia Web
6	Gestión eficaz de los proyectos	6. Rendición de cuentas	Q4 2021	Jefe de operaciones (con el apoyo de la Oficina de Proyectos)	Porcentaje de proyectos sin desviaciones
7	Involucrar al sector agrícola y a la sociedad en su conjunto en el sistema de producción de alimentos mediante la implantación de un Living lab en Agroecología siguiendo las directrices del Green Deal y del programa de investigación Horizonte Europa	6. Rendición de cuentas	Q1 2023	Jefe de Tecnología e Innovación (con el apoyo del Equipo de Excelencia Científica y Tecnológica)	Lanzamiento del Living Lab en Agroecología
8	Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (Agenda 2030)	6. Rendición de cuentas	Q2 2023	Director general (con el apoyo del Departamento de Servicios Generales)	Versión actualizada de la Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (Agenda 2030)
9	Impulsar proyectos transformadores basados en el conocimiento para ser actores importantes en la información basada en el conocimiento del sector agroalimentario del País Vasco	6. Rendición de cuentas	Continuo	Jefe de Transferencia y Mercado	Récord de proyectos transformadore s puestos en marcha
10	Aumentar la participación de NEIKER en eventos de difusión centrando la comunicación en aspectos clave para la sociedad (cambio climático - alimentación saludable - medio ambiente),	6. Rendición de cuentas	Continuo	Jefe del Área de Comunicación	Registro de difusión en diversos canales de publicación

	trasladando así el trabajo de los investigadores de NEIKER en beneficio de la Sociedad				
11	Mejora de la creatividad y de la gestión del conocimiento (mejora y desarrollo de herramientas de comunicación y repositorios) tanto hacia NEIKER como hacia nuestro entorno	6. Rendición de cuentas	Q1 2023	Jefe de Tecnología e Innovación (con el apoyo del Equipo de Excelencia Científica y Tecnológica)	Registro de publicaciones e información científica y técnica registrada en repositorios
12	Implantación y certificación del sistema de gestión basado en la norma ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo	7. Buenas prácticas en la investigación	Q4 2022	Director general (con el apoyo del Departamento de Servicios Generales)	Certificación ISO 45001
13	Promover el seguimiento de las directrices de la estrategia de cumplimiento y el mantenimiento del sistema de cumplimiento en este ámbito del cumplimiento ético	7. Buenas prácticas en la investigación	Q1 2022	Director de Recursos	Registro de casos de seguimiento
14	Gestionar los recursos humanos, las compras, los proveedores y los proyectos de investigación de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos	7. Buenas prácticas en la investigación	Q1 2023	Director de Recursos (con el apoyo del Departamento de Servicios Generales)	Cumplimiento de NEIKER con el Reglamento General de Protección de Datos documentado
15	Transferencia de los resultados de la investigación de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos	8. Difusión y explotación de los resultados	Q1 2022	Director de Recursos	Nueva versión de la Carta de Confidencialida d / Imparcialidad

	Hacer visible y				
16	valorar el trabajo de NEIKER ante las instituciones y la sociedad, y mejorar la notoriedad y el posicionamiento de la marca	8. Difusión y explotación de los resultados	Q2 2023	Jefe del Área de Comunicación	Número de impactos en los medios de comunicación
17	Promover la generación de activos protegidos por patentes, así como la obtención de nuevas variedades de cultivos con la participación del personal investigador en los posibles retornos	8. Difusión y explotación de los resultados	Continuo	Jefe de Transferencia y Mercado (con el apoyo del Jefe de Tecnología e Innovación)	Registro de activos bajo protección industrial e intelectual
18	El Área de Comunicación dará apoyo a los diferentes equipos de investigación para organizar actividades de difusión del conocimiento científico a la sociedad	9. Compromiso público	Q2 2022	Jefe del Área de Comunicación	Tres eventos celebrados al año
19	Proyectos de Responsabilidad Social Corporativa: donación al Banco de Alimentos, campañas de donación de sangre y cooperación al desarrollo)	9. Compromiso público	Continuo	Director de Recursos	Tres actividades al año
20	Incrementar la formación del personal para el excelente desempeño de sus funciones: Elaboración y seguimiento del Plan de Formación alineado con el Plan Estratégico y el Plan Tecnológico.	11. Sistemas de evaluación/calific ación	Continuo	Director de Recursos	Seguimiento del plan de formación

		T		1	T	
21	Desarrollar una metodología para la evaluación de la competencia y el rendimiento de los investigadores	11. Sistemas de evaluación/valor ación28 . Desarrollo de la carrera profesional	Q2 2022	Director general (con el apoyo del Director de Recursos y del Equipo de Personas de Proceso)	Versión actualizada de la "Guía para la evaluación de los cambios de categoría laboral"	
22	Documento resumen del proceso de selección y contratación en NEIKER que se expondrá en la página web	12. Contratación	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Documento externo "Proceso de selección y contratación en NEIKER" expuesto en la página web	
23	Hacer un esquema detallado que incluya todos los pasos del proceso de selección	13. Contratación (Código)	Q4 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión del Procedimiento PGC / SG-07 Selección de Personal	
24	Desarrollar nuevos criterios de selección de personal para alinear nuestras competencias con la carrera investigadora desarrollada por la RVCTI (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación)	14. Selección (Código)15 . Transparencia (Código) 16. Mérito de los jueces (Código)	Q3 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión del Procedimiento PGC / SG-07 Selección de Personal Aumento de la diversidad de los candidatos a los puestos de NEIKER Versión actualizada del PGC / MC-04 Personal: funciones y responsabilidad es	
25	Desarrollar un programa de formación para el personal que participa en el proceso de selección y contratación de investigadores	14. Selección (Código)	Q1 2022	Director de Recursos (con apoyo de fuentes externas)	Formación de al menos diez miembros de NEIKER sobre el proceso de selección y contratación	

26	Gestión del talento (contratación, retención y transferencia)	14. Selección (Código)	Q3 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Completo manual que recoge todos los aspectos relevantes para la selección de los investigadores más adecuados a las necesidades de NEIKER
27	Se actualizarán los criterios de evaluación de los investigadores en el momento de la contratación. Incluiremos una descripción de las condiciones y los derechos laborales, así como de las perspectivas de desarrollo profesional en el caso de los puestos permanentes, y daremos a conocer las ofertas de trabajo a nivel europeo.	17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)18 . Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código) 19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)20 . Antigüedad (Código)29 . Valor de la movilidad33 . Enseñanza	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Versión actualizada de la "Guía para la valoración de méritos en la contratación de investigadores " Versión actualizada del PGC / SG-07 Selección de personal
28	Revisar la legislación sobre el teletrabajo y los períodos sabáticos, así como las disposiciones económicas y administrativas necesarias relacionadas con estas cuestiones	24. Condiciones de trabajo	Q4 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Documento interno que será objeto de revisión en NEIKER: "Legislación y condiciones que se aplican al teletrabajo y a las estancias de los investigadores de NEIKER en otras instituciones y empresas"

29	Los sistemas informáticos de NEIKER deben estar preparados para el trabajo distribuido facilitando las teleconferencias, el acceso compartido a los documentos desde cualquier lugar, etc. garantizando la seguridad y confidencialidad de la información	24. Condiciones de trabajo	Q1 2022	Director Financiero (con el apoyo del Director de Recursos)	Documento interno que será objeto de revisión en NEIKER: "Planificación estratégica de la estructura y las funciones de las TIC de NEIKER para favorecer las condiciones de trabajo en colaboración"
30	Elaboración de un nuevo Plan Tecnológico para potenciar la formación y el conocimiento de los investigadores de NEIKER en nuevas tecnologías (Sistemas de Información Geográfica, Bioestadística, Inteligencia Artificial, Inmunología)	24. Condiciones de trabajo	Q4 2021	Jefe de Tecnología e Innovación (con el apoyo del Equipo de Excelencia Científica y Tecnológica)	Plan tecnológico
31	Aumento de la participación en la Alianza Vasca de Investigación y Tecnología (BRTA), así como profundizar en el Plan de Alianza de NEIKER para promover el intercambio de investigadores entre NEIKER y estos centros	24. Condiciones de trabajo	Continuo	Jefe de Tecnología e Innovación (con el apoyo del Equipo de Excelencia Científica y Tecnológica)	Plan de asociación
32	Aumentar la satisfacción, el compromiso y el sentido de pertenencia de los investigadores a través de un Plan de Comunicación Interna, que incluye: presentación del Plan de Gestión	24. Condiciones de trabajo	Q2 2022	Director General (con el apoyo del Área de Comunicación)	Encuesta sobre el entorno de trabajo

	anual, reuniones de departamento y seminarios corporativos				
33	Preparar una pequeña píldora informativa para recordar la condición de NEIKER como Sociedad Pública del Gobierno Vasco y las implicaciones en los puestos de trabajo permanentes.	25. Estabilidad y permanencia del empleo	Q4 2021	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Pildora informativa distribuida al 100% de los investigadores
34	Elaboración del Plan de Igualdad 2022-2025. NEIKER solicitará la condición de empresa socia de igualdad y el correspondiente acceso a la Red Emakunde Bai-SAREA, que promueve los principios para el empoderamiento de las mujeres según ONU MUJERES.	27. Equilibrio de género	Q4 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Reconocimiento de Emakunde. Adhesión de NEIKER a la Red Bai_SAREA
35	El equilibrio de género se tiene en cuenta en todos los niveles de organización de NEIKER, como por ejemplo, la constitución de los diferentes comités y equipos de trabajo	27. Equilibrio de género	Continuo	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Tasa de hombres/mujer es miembros de los comités en NEIKER entre 45-55%.
36	Diseño de un sistema de evaluación del rendimiento	28. Desarrollo de la carrera profesional	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Nueva guía para la evaluación del rendimiento
37	Desarrollar el plan de carrera del personal de investigación	28. Desarrollo de la carrera profesional	Continuo	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Actualizado PGC / MC-04 Personal: funciones y responsabilidad es

38	Aplicar el plan de desarrollo profesional	28. Desarrollo de la carrera profesional	Q4 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Manual de trabajos de NEIKER que incluye los criterios de RVCTI y los principios de HRS4R
39	Promover todos los cambios necesarios en la definición de las condiciones de trabajo, responsabilidades y derechos de los investigadores	28. Desarrollo de la carrera profesional	Q1 2024	Director General (con el apoyo del Director de Recursos)	Actualización del Convenio Colectivo NEIKER para recoger los cambios contemplados en el conjunto de acciones desarrolladas para la alineación con el HRS4R
40	Establecer un sistema adecuado y eficaz para los estudiantes de doctorado que incluya un enfoque profesional futuro y actividades de tutoría	28. Desarrollo de la carrera profesional	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Versión actualizada del manual de competencias de los investigadores
41	Lanzamiento y puesta en marcha del modelo simplificado de gestión por competencias con el acompañamiento y formación en los diferentes roles para las "Conversaciones para el Desarrollo"	28. Desarrollo de la carrera profesional	Q3 2022	Director de Recursos (con el apoyo interno del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso, así como el apoyo externo)	Versión actualizada del manual de competencias de los investigadores
42	La valoración de la movilidad en la evaluación de los méritos ya está contemplada en otro principio, pero en este principio NEIKER favorecerá la movilidad de sus investigadores a otros centros en estancias cortas y periodos sabáticos	29. Valor de la movilidad	Q1 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Documento interno que establece las condiciones de movilidad a otros centros para estancias cortas (> 1 mes) y para los años sabáticos de los investigadores de NEIKER.

43	Alinear las becas de los tecnólogos con las necesidades del sector/las empresas	29. Valor de la movilidad	Continuo	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Número de tecnólogos transferidos a las empresas
44	Mejorar la incorporación y supervisión de los estudiantes de doctorado por parte de los tutores	30. Acceso al asesoramiento profesional	Q4 2021	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión de la "Guía para tutores de tesis doctorales" que incluye el desarrollo de la tutoría y el asesoramiento profesional en NEIKER
45	La sensibilización de los mentores como elemento clave en el desarrollo profesional de los investigadores, especialmente al principio de su carrera profesional	30. Acceso al asesoramiento profesional	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Curso breve de tutoría y asesoramiento sobre la carrera profesional para investigadores establecidos en NEIKER. Participación de al menos el 80% de los investigadores R2-R4 en NEIKER.
46	Revisar la situación de los derechos de los investigadores con respecto a la protección de la propiedad intelectual generada por el trabajo realizado en NEIKER	31. Derechos de propiedad intelectual	Q4 2021	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Versión actualizada del procedimiento PGC / SG-15 Gestión de la propiedad intelectual e industrial
47	Revisar el procedimiento PGC / SG-17 Gestión del conocimiento para incluir el reconocimiento de la coautoría científica en las publicaciones	32. Coautoría33 . Enseñanza	Q4 2021	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión del procedimiento PGC / SG-17 Gestión del conocimientoVe rsión actualizada de la Guía de Contratación

48	Preparar una pequeña píldora informativa que se distribuirá entre los investigadores para recordarles los diferentes canales disponibles para resolver los conflictos relacionados con el trabajo	34. Reclamaciones/re cursos	Q3 2021	Director de Recursos (con el apoyo del Equipo de Personas de Proceso)	Píldora informativa distribuida al 100% de los investigadores
49	NEIKER establecerá un mecanismo para que los investigadores en niveles menos avanzados de su carrera profesional puedan formar parte de estos comités para que se cuente con sus aportaciones y se tengan en cuenta sus inquietudes	35. Participación en los órganos de decisión	Q4 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Documento interno que se someterá a revisión en NEIKER: "Evaluación de los criterios para la inclusión de investigadores en diferentes etapas del desarrollo de la carrera en los comités de trabajo en NEIKER"
50	NEIKER favorecerá una relación justa y fluida entre los estudiantes de doctorado y sus supervisores	36. Relación con los supervisores	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión de la "Guía para tutores de tesis doctorales" para establecer mecanismos que promuevan una relación justa y fluida entre los doctorandos y sus directores

51	NEIKER favorecerá una relación justa y fluida entre los investigadores en todos los niveles de su carrera profesional	37. Supervisión y funciones directivas	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	La nueva versión del "PGC / MC-04 Personal: funciones y responsabilidad es" incluirá las tareas de supervisión y dirección en cada nivel de la carrera
52	NEIKER favorecerá que los investigadores en las primeras etapas de su carrera profesional puedan recibir asesoramiento sobre sus obligaciones profesionales	37. Supervisión y funciones directivas	Q1 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico)	profesional de los investigadores Creación de seminarios de sensibilización de los tutores como elemento clave en el desarrollo profesional de los investigadores, especialmente al principio de su carrera profesional
53	Revisión del procedimiento de formación. Diseño de un sistema para evaluar la utilidad y aplicabilidad de la formación.	38. Desarrollo profesional continuo	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico)	Documento interno en el que se establecen las "Condiciones de movilidad a otros centros para estancias cortas (> 1 mes) y para años sabáticos de los investigadores de NEIKER"
54	Aumentar el sentimiento de pertenencia y cercanía de las personas que trabajan en NEIKER	38. Desarrollo profesional continuo	Continuo	Director de Recursos (con el Equipo de Personas de Proceso)	Organizar 2 eventos corporativos al año para promover el sentido de pertenencia
55	Contribuir a dar a conocer los aspectos corporativos de NEIKER entre los investigadores de NEIKER	38. Desarrollo profesional continuo	Continuo	Jefe del Área de Comunicación	Boletín trimestral con aspectos corporativos menos conocidos de NEIKER (misión, visión, valores,

					historia)	
56	NEIKER favorecerá el desarrollo de la carrera de los investigadores estableciendo condiciones para la movilidad de los investigadores a otras instituciones	38. Desarrollo profesional continuo39 . Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo	Q4 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión de la "Guía para tutores de tesis doctorales" para establecer mecanismos que promuevan una relación justa y fluida entre los doctorandos y sus directores	
57	Formación dirigida a determinados grupos (R1-R4) para mejorar la comunicación, el trabajo y la cohesión del equipo	38. Desarrollo profesional continuo39 . Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo	Q1 2022	Director de Recursos (con apoyo externo)	Seguimiento del plan de formación	
58	NEIKER favorecerá una relación justa y fluida entre los investigadores en todos los niveles de su carrera profesional	40. Supervisión	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Guía para la tutoría de los investigadores en todas las etapas de su desarrollo profesional	
59	NEIKER favorecerá que los investigadores en las primeras etapas de su carrera profesional puedan recibir asesoramiento sobre sus obligaciones profesionales	40. Supervisión	Q2 2022	Director de Recursos (con el apoyo del Comité Científico y el Equipo de Personas de Proceso)	Nueva versión de la "Guía para tutores de tesis doctorales" para incluir la designación de un investigador experto que pueda asesorar a los investigadores en formación sobre las dudas que puedan surgir en relación con sus deberes profesionales	

Cronograma

	Acciones propuestas	Q3 2021	Q4 2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
1	Incluir el Plan de Acción HRS4R desarrollado como uno de los nuevos objetivos en materia de personal en el Plan Estratégico		х						
2	Implementar una gestión estratégica y excelente de las personas definiendo claramente las responsabilidades del trabajo personal y del trabajo en equipo					х			
3	Preparar una pequeña píldora informativa para destacar las responsabilidades personales y de equipo	х							
4	Optimización de la gestión medioambiental. Desarrollo de un sistema de gestión medioambiental (tercer trimestre de 2023).								->
5	Actualización del Portal de Transparencia en la web			Х					
6	Gestión eficaz de los proyectos		Х						
7	Involucrar al sector agrícola y a la sociedad en su conjunto en el sistema de producción de alimentos mediante la implantación de un Living lab en Agroecología siguiendo las directrices del Green Deal y del programa de investigación Horizonte Europa							x	
8	Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (Agenda 2030)								Х
9	Impulsar proyectos transformadores basados en el conocimiento para ser actores importantes en la información basada en el conocimiento del sector agroalimentario del País Vasco	х	x	x	X	X	x	x	X
10	Aumentar la participación de NEIKER en eventos de difusión centrando la comunicación en aspectos clave para la sociedad (cambio climático - alimentación saludable - medio ambiente), trasladando así el trabajo de los investigadores de NEIKER en beneficio de la Sociedad	х	х	х	х	х	х	х	х

	Acciones propuestas	Q3 2021	Q4 2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
11	Mejora de la creatividad y de la gestión del conocimiento (mejora y desarrollo de herramientas de comunicación y repositorios) tanto hacia NEIKER como hacia nuestro entorno							X	
12	Implantación y certificación del sistema de gestión basado en la norma ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo						х		
13	Promover el seguimiento de las directrices de la estrategia de cumplimiento y el mantenimiento del sistema de cumplimiento en este ámbito del cumplimiento ético			Х					
14	Gestionar los recursos humanos, las compras, los proveedores y los proyectos de investigación de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos							Х	
15	Transferencia de los resultados de la investigación de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos			х					
16	Hacer visible y valorar el trabajo de NEIKER ante las instituciones y la sociedad, y mejorar la notoriedad y el posicionamiento de la marca								Х
17	Promover la generación de activos protegidos por patentes, así como la obtención de nuevas variedades de cultivos con la participación del personal investigador en los posibles retornos	х	x	x	X	X	x	x	х
18	El Área de Comunicación dará apoyo a los diferentes equipos de investigación para organizar actividades de difusión del conocimiento científico a la sociedad				x				
19	Proyectos de Responsabilidad Social Corporativa: donación al Banco de Alimentos, campañas de donación de sangre y cooperación al desarrollo)	х	х	х	х	х	Х	х	х
20	Incrementar la formación del personal para el excelente desempeño de sus funciones: Elaboración y seguimiento del Plan de Formación alineado con el Plan Estratégico y el Plan Tecnológico.	х	х	Х	Х	Х	х	х	Х

	Acciones propuestas	Q3 2021	Q4 2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
21	Desarrollar una metodología para la evaluación de la competencia y el rendimiento de los investigadores				x				
22	Documento resumen del proceso de selección y contratación en NEIKER que se expondrá en la página web				х				
23	Hacer un esquema detallado que incluya todos los pasos del proceso de selección						Х		
24	Desarrollar nuevos criterios de selección de personal para alinear nuestras competencias con la carrera investigadora desarrollada por la RVCTI (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación)					x			
25	Desarrollar un programa de formación para el personal que participa en el proceso de selección y contratación de investigadores			х					
26	Gestión del talento (contratación, retención y transferencia)					x			
27	Se actualizarán los criterios de evaluación de los investigadores en el momento de la contratación. Incluiremos una descripción de las condiciones y derechos laborales, así como de las perspectivas de desarrollo profesional en el caso de los puestos permanentes, y daremos a conocer las ofertas de empleo a nivel europeo				х				
28	Revisar la legislación sobre el teletrabajo y los períodos sabáticos, así como las disposiciones económicas y administrativas necesarias relacionadas con estas cuestiones						х		
29	Los sistemas informáticos de NEIKER deben estar preparados para el trabajo distribuido facilitando las teleconferencias, el acceso compartido a los documentos desde cualquier lugar, etc. garantizando la seguridad y confidencialidad de la información			х					

	Acciones propuestas	Q3 2021	Q4 2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
30	Elaboración de un nuevo Plan Tecnológico para potenciar la formación y el conocimiento de los investigadores de NEIKER en nuevas tecnologías (Sistemas de Información Geográfica, Bioestadística, Inteligencia Artificial, Inmunología).		х						
31	Aumento de la participación en la Alianza Vasca de Investigación y Tecnología (BRTA), así como profundizar en el Plan de Alianza de NEIKER para promover el intercambio de investigadores entre NEIKER y estos centros	х	X	X	х	Х	х	Х	х
32	Aumentar la satisfacción, el compromiso y el sentido de pertenencia de los investigadores a través de un Plan de Comunicación Interna, que incluye: presentación del Plan de Gestión anual, reuniones de departamento y seminarios corporativos				X				
33	Preparar una pequeña píldora informativa para recordar la condición de NEIKER como Sociedad Pública del Gobierno Vasco y las implicaciones en los puestos de trabajo permanentes.		x						
34	Elaboración del Plan de Igualdad 2022-2025. NEIKER solicitará la condición de empresa socia de igualdad y el correspondiente acceso a la Red Emakunde Bai-SAREA, que promueve los principios para el empoderamiento de las mujeres según ONU MUJERES.						x		
35	El equilibrio de género se tiene en cuenta en todos los niveles de organización de NEIKER, como por ejemplo, la constitución de los diferentes comités y equipos de trabajo.	х	х	x	x	X	x	X	х
36	Diseño de un sistema de evaluación del rendimiento				х				
37	Desarrollar el plan de carrera del personal de investigación	х	Х	Х	х	Х	X	х	Х
38	Aplicar el plan de desarrollo profesional						Х		

	Acciones propuestas	Q3 2021	Q4 2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
39	Promover todos los cambios necesarios en la definición de las condiciones de trabajo, las responsabilidades y los derechos de los investigadores (T1 2024)								->
40	Establecer un sistema adecuado y eficaz para los estudiantes de doctorado que incluya un enfoque profesional futuro y actividades de tutoría				х				
41	Lanzamiento y puesta en marcha del modelo simplificado de gestión por competencias con el acompañamiento y formación en los diferentes roles para las "Conversaciones para el Desarrollo"					Х			
42	La valoración de la movilidad en la evaluación de los méritos ya está contemplada en otro principio, pero en este principio NEIKER favorecerá la movilidad de sus investigadores a otros centros en estancias cortas y periodos sabáticos			Х					
43	Alinear las becas de los tecnólogos con las necesidades del sector/las empresas	х	x	x	x	x	x	x	x
44	Mejorar la incorporación y supervisión de los estudiantes de doctorado por parte de los tutores		Х						
45	La sensibilización de los mentores como elemento clave en el desarrollo profesional de los investigadores, especialmente al principio de su carrera profesional				Х				
46	Revisar la situación de los derechos de los investigadores con respecto a la protección de la propiedad intelectual generada por el trabajo realizado en NEIKER		х						
47	Revisar el procedimiento PGC / SG-17 Gestión del conocimiento para incluir el reconocimiento de la coautoría científica en las publicaciones		x						
48	Preparar una pequeña píldora informativa que se distribuirá entre los investigadores para recordarles los diferentes canales disponibles para resolver los conflictos relacionados con el trabajo	Х							

	Acciones propuestas	Q3 2021	Q4 2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
49	NEIKER establecerá un mecanismo para que los investigadores en niveles menos avanzados de su carrera profesional puedan formar parte de estos comités para que se cuente con sus aportaciones y se tengan en cuenta sus inquietudes						х		
50	NEIKER favorecerá una relación justa y fluida entre los estudiantes de doctorado y sus supervisores				х				
51	NEIKER favorecerá una relación justa y fluida entre los investigadores en todos los niveles de su carrera profesional				х				
52	NEIKER favorecerá que los investigadores en las primeras etapas de su carrera profesional puedan recibir asesoramiento sobre sus obligaciones profesionales			x					
53	Revisión del procedimiento de formación. Diseño de un sistema para evaluar la utilidad y aplicabilidad de la formación.				х				
54	Aumentar el sentimiento de pertenencia y cercanía de las personas que trabajan en NEIKER	Х	Х	X	Х	X	х	Х	х
55	Contribuir a dar a conocer los aspectos corporativos de NEIKER entre los investigadores de NEIKER	х	х	Х	х	Х	х	х	Х
56	NEIKER favorecerá el desarrollo de la carrera de los investigadores estableciendo condiciones para la movilidad de los investigadores a otras instituciones						x		
57	Formación dirigida a determinados grupos (R1-R4) para mejorar la comunicación, el trabajo y la cohesión del equipo			х					
58	NEIKER favorecerá una relación justa y fluida entre los investigadores en todos los niveles de su carrera profesional				х				
59	NEIKER favorecerá que los investigadores en las primeras etapas de su carrera profesional puedan recibir asesoramiento sobre sus obligaciones profesionales				Х				

El establecimiento de una política de contratación abierta es un elemento clave de la estrategia HRS4R. Indique también cómo utilizará su organización el conjunto de herramientas para la contratación abierta, transparente y basada en el mérito y cómo pretende aplicar o está aplicando los principios de la contratación abierta, transparente y basada en el mérito. Aunque puede haber cierto solapamiento con una serie de acciones enumeradas anteriormente, facilite un breve comentario que demuestre esta aplicación. Si es el caso, establezca el vínculo entre la lista de control OTM-R y el plan de acción general.

Tenemos dos procedimientos: PGC / MC-04 Personal: Funciones y responsabilidades [31/05/2019]; PGC / SG-01 Personal, competencias y sensibilización [31/05/2019] en los que se detallan las competencias, funciones y responsabilidades, por lo que la contratación personal sigue estos procedimientos, así como el PGC / SG-07 Selección de personal. Como Sociedad Pública todo el proceso está muy detallado y explicado a los aspirantes. La valoración de los requisitos, la puntuación de los méritos y las evaluaciones de los exámenes se realizan de forma precisa, y un experto del IVAP (Instituto Vasco de Administración Pública) participa en las entrevistas a los candidatos. Las plazas se publican en la página web de NEIKER, del IVAP y de LANBIDE (Servicio Vasco de Empleo). Queremos ampliar la publicación de puestos a un público internacional a través de EURAXESS, IKERBASQUE..., y desarrollar una herramienta electrónica de contratación para facilitar las solicitudes de los investigadores interesados. Queremos tener un documento claro y conciso en la web que explique todo el proceso de contratación. El objetivo final es conseguir los mejores candidatos para los puestos de investigación ofrecidos por NEIKER con el fin de mejorar nuestra competencia científica y proporcionar a los investigadores de los países europeos el acceso a la información de los puestos ofrecidos por NEIKER.

Si su organización ya cuenta con una estrategia de contratación que aplica los principios de contratación abierta, transparente y basada en el mérito, facilite el enlace web donde se puede encontrar esta estrategia en el sitio web de su organización:

URL:		

5. Aplicación

Visión general del proceso de aplicación previsto:

El Director General se pondrá al frente de esta labor, comenzando por incluir el desarrollo de la estrategia HRS4R en el Plan Estratégico que se desarrollará en los próximos meses. Estamos certificados bajo la norma UNE 166.002:2014 y hemos implementado un Equipo para asuntos de personal relacionados con el proceso, que será el núcleo del proceso de implantación junto con el Equipo de Trabajo, que se ha encargado de plantear la fase inicial del HRS4R en NEIKER. Este equipo combinado llevará a cabo la mayoría de las acciones propuestas con la participación

del Director de Recursos. También el Jefe de Tecnología e Innovación, el Jefe Científico, el Responsable de Calidad, y un grupo de investigadores R1-R4 prestarán asistencia en aquellas cuestiones más relacionadas con la tecnología y la ciencia y el asesoramiento sobre la carrera investigadora según la RVCTI (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación) así como los estándares científicos a nivel europeo. Contrastaremos las acciones propuestas con los investigadores de NEIKER utilizando los mecanismos habituales de comunicación interna, basados tanto en reuniones como en intercambio de información, como por ejemplo seminarios, y posterior recogida de ideas por parte de los equipos encargados de implementar la estrategia. El Comité de Dirección, encabezado por el Director General, velará por que las acciones propuestas y las nuevas orientaciones en el ámbito de la carrera investigadora coincidan con la estrategia general de NEIKER, y faciliten el cumplimiento de sus objetivos. Mantendremos informado al Consejo de Administración del trabajo realizado en el marco de la estrategia HRS4R y solicitaremos su aportación para la aplicación de la estrategia.

Asegúrese de cubrir también todos los aspectos señalados en la lista de comprobación que figura a continuación, que deberá describir detalladamente:

Lista de control	*Descripción detallada y debidamente justificada
¿Cómo supervisará el comité de aplicación y/o el grupo directivo los progresos realizados?	El Equipo de Personas del Proceso incluirá para la implementación de la estrategia HSR4R al Grupo de Trabajo, encargado de llevar a cabo la fase inicial de la estrategia HSR4R en NEIKER, y formarán el Comité de Implementación. El grupo de trabajo está formado por ocho personas: a) Director de Recursos, velará por la correcta interacción entre las áreas de trabajo implicadas en este proceso, el personal de recursos y el personal investigador, b) Gestor Científico, debe velar por que los investigadores consigan la formación y el apoyo necesarios para el desempeño de sus funciones, c) Técnico del Área de Recursos, para el apoyo en la implantación de aquellos aspectos, vinculados a la formación, educación, definición de carreras profesionales, etc. d) Investigadores y tecnólogos, velarán por que se tengan en cuenta las perspectivas y expectativas de estas categorías de personal en el marco de la estrategia HRS4R

El Comité de Dirección, que supervisa el proceso, fue nombrado teniendo en cuenta que: a) el Director General debe tener la última mirada sobre el desarrollo de todo este trabajo, ya que la visión estratégica de la organización descansa en esta función, b) el Responsable de Tecnología e Innovación, encabeza el Comité de Tecnología y Mercado, que elabora y supervisa el Plan Tecnológico. para Un aspecto básico asegurar cumplimiento de los objetivos del Plan Tecnológico es que el grupo de investigadores trabajan en **NEIKER** que tengan competencias y habilidades adecuadas para tecnología desarrollar a partir del conocimiento. así como una actitud profesional orientada a la consecución de objetivos, c) el Responsable de Calidad, es una persona que en una organización como NEIKER que tiene muchos de sus procesos y actividades bajo las Normas UNE 166002 e ISO 9001, tiene un conocimiento profundo de implicados todos los procesos mantenimiento de las actividades de NEIKER así como de su mejora, d) Investigadores y tecnólogos, aseguran que las perspectivas y expectativas de estas categorías de personal bajo la estrategia HRS4R son tomadas en consideración en este nivel.

El **Grupo de Trabajo** explicará inicialmente al Equipo de Personas de Proceso todos los detalles de la estrategia HRS4R y del Plan de Acción desarrollado en NEIKER. De esta manera se asegura un trabajo enfocado que se llevará a cabo desde el principio. Se asignarán tareas específicas que contarán con diferentes expertos de NEIKER (investigadores, área de calidad, área legal, área de personal, etc.). Es importante realizar este plan con el Comité de Empresa, para que los nuevos procedimientos sean debatidos, mejorados y aceptados. Cada seis meses realizamos una revisión de todas las actividades internas planificadas y se revisará específicamente la implementación de la estrategia HRS4R.

¿Cómo piensa implicar a la comunidad investigadora, sus principales interesados, en el proceso de aplicación?

El grupo de trabajo HRS4R preparó una encuesta para que la respondieran los investigadores de NEIKER. Esta encuesta en línea se envió finalmente a todos los investigadores de NEIKER tras la recomendación de la evaluación inicial, por lo que conocen bien los detalles de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta. En la encuesta expresaron la importancia que concedían a cada uno de los 40 principios y también su opinión sobre el grado de aplicación de los principios en NEIKER. Además, como se ha mencionado, recibieron una presentación inicial de los principios y del proceso de aplicación de la estrategia HRS4R en NEIKER.

Dado que en el Grupo de Trabajo y en el Grupo Directivo hay miembros de todas las categorías profesionales de investigadores de NEIKER, estos participantes consultarán de manera informal con sus colegas para ver si las directrices propuestas son de interés y están de acuerdo con las expectativas de los el Comité respectivos grupos. Además, Científico también contrastará los cambios propuestos de forma que se garantice la alineación con los puntos de vista perspectivas de los investigadores. Como se mencionado anteriormente. también utilizaremos los mecanismos de comunicación interna de NEIKER, basados tanto reuniones como en el intercambio de información, como por ejemplo seminarios, y la posterior recogida de ideas por parte de los equipos encargados de implementar estrategia HRS4R.

Además, dado que estos cambios afectarán, en general, a los derechos de los investigadores recogidos en el Convenio Colectivo, los cambios propuestos deben ser contrastados con el Comité de Empresa.

¿Cómo se procede a la alineación

Muchos de los principios ya estaban en

de las políticas de la organización con el HRS4R? Asegúrese de que el HRS4R esté reconocido en la estrategia de investigación de la organización, como política general de RRHH. marcha en la actual estrategia de recursos humanos para investigadores en NEIKER, o al menos se han tenido en cuenta parcialmente. Muchas de las acciones se realizan para revisar los procedimientos existentes en el Sistema de Calidad para adaptarse mejor a la estrategia HRS4R. Sin embargo, hemos decidido certificar a NEIKER bajo las normas ISO14001 e ISO 45001 para que el medio ambiente y la seguridad y salud laboral se tengan aún más en cuenta en todas las actividades de investigación de NEIKER.

Una de las acciones más importantes que hay que emprender es el desarrollo de una metodología para la evaluación de la competencia y el rendimiento de los investigadores. Esto supondrá una mejora de la situación actual, en la que se intenta evaluar el rendimiento de todo el personal de NEIKER, pero el proceso está en espera en este momento.

También debemos desarrollar la estrategia con las ideas generales y las directrices específicas establecidas por la RVCTI (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación). También es importante mencionar que NEIKER pertenece a la BRTA (Alianza Vasca de Tecnología e Investigación), y como muchas organizaciones de la BRTA han implementado la estrategia HRS4R, creemos que NEIKER estará en línea con la estrategia de la BRTA en recursos humanos.

Las acciones relacionadas con OTM-R serán implementadas por el personal encargado de cabo la contratación llevar investigadores en NEIKER. Este personal colaborará estrechamente con los equipos encargados de llevar а cabo implementación del HRS4R en NEIKER y se les proporcionará formación específica para llevar a cabo las acciones propuestas en este ámbito.

¿Cómo va a garantizar la aplicación

El Director General asumirá el liderazgo de este trabajo, empezando por incluir el

de las acciones propuestas? desarrollo de la estrategia HRS4R en el Plan Estratégico que se elaborará en los próximos meses. Las acciones propuestas se incluirán en el Plan de Gestión Anual, que se revisa dos veces al año. Los miembros del Equipo de Trabajo y el Equipo de Personas de Proceso se reunirán periódicamente y desarrollarán las acciones correspondientes incluidas en el Plan de Acción para un periodo de tiempo determinado. En los equipos hay funciones funciones ejecutivas, por lo facilitarán y se asegurarán de que las acciones propuestas se lleven a cabo. desarrollado ¿Cómo va a supervisar los progresos Hemos un conjunto de (calendario)? indicadores para las diferentes acciones propuestas en el Plan de Acción y para la lista control OTM-R. Incluiremos indicadores como parte de nuestro sistema de control MIDENET, que se utiliza para controlar el grado de avance del Plan de Gestión Anual. Como ya se ha mencionado el Plan de Gestión se revisa dos veces al año por lo que los avances en la implementación del HRS4R serán evaluados y presentados en las reuniones correspondientes. ¿Cómo se medirán los avances Todas las acciones tienen indicadores claros, (indicadores) de cara a la próxima por lo que será posible decidir si las acciones evaluación? se han cumplido o no, o el grado de cumplimiento. El equipo de trabajo en la implementación se encargará de preparar todos los documentos necesarios para la revisión externa. Contrastar el plan de acción y el desarrollo previsto con los investigadores será una tarea muy importante mantener a todos los investigadores implicados en el trabajo realizado. El Comité de Dirección se encargará de validar el grado

Observaciones/comentarios adicionales sobre el proceso de aplicación propuesto:

Los equipos que trabajan en la implementación se encargarán de preparar todos los documentos necesarios para la revisión externa. Contrastar el plan de acción y el

de avance de las acciones.

desarrollo previsto con los investigadores será una tarea muy importante para mantener a todos los investigadores implicados en el trabajo realizado. El Comité de Dirección se encargará de supervisar el grado de avance de las acciones. Se informará al Consejo de Administración y se solicitará su opinión.

Finalmente, tras la Evaluación Inicial hemos ampliado el Grupo de Trabajo y el Comité de Dirección con miembros de todos los niveles de investigadores, ampliado los principios en los que se desarrollarán las acciones hasta 32, y el número de acciones hasta 59. Todo este trabajo se verá facilitado por la participación de numerosos grupos de trabajo de NEIKER, pero además están incluidos en los retos del Plan Estratégico de NEIKER, por lo que están alineados con la estrategia de NEIKER, lo que asegura el correcto desarrollo de la estrategia HRS4R.