

# Plan de Actuación

## Estrategia de Recursos Humanos para Personal Investigador (HRS4R)

Edición 1

Donostia – San Sebastián, 15 septiembre 2021

## Index

ACTION PLAN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1. ORGANISATIONAL INFORMATION .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3. ACTIONS .....	8
Open Recruitment Policy .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4. IMPLEMENTATION .....	13

NÚMERO DE CASO: 2020ES569187

ORGANIZACIÓN: CIC biomaGUNE

DATOS DE CONTACTO ORGANIZACIÓN:

Dr. Anna Llanes Pallàs

allanes@cicbiomagune.es

+34 943005425

FECHA FIRMA CHARTER AND CODE: **19 octubre 2020**

FECHA DE ENVÍO: **22 marzo 2021**

ELIGIBILIDAD ADMINISTRATIVA: **22 abril 2021**

FECHA RECEPCIÓN INFORME DE CONSENSO: **17 julio 2021**

FECHA DE REENVÍO: **15 septiembre 2021**

## 1. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Centro de Investigación Cooperativa en Biomateriales - CIC biomaGUNE, miembro de **Basque Research and Technology Alliance (BRTA)**, es un centro de investigación sin ánimo de lucro creado para promover la investigación científica y la innovación tecnológica al más alto nivel en el País Vasco siguiendo la política BioBasque, con el fin de promover un nuevo sector empresarial basado en las biociencias.

Ubicado en el Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa (Donostia-San Sebastián), la actividad de CIC biomaGUNE la desarrolla un equipo de 12 grupos de investigación internacionales y dinámicos, que desarrollan una investigación de alto nivel en la interfaz entre la química, la física y la biología. con especial énfasis en las propiedades y aplicaciones de las nanoestructuras a nivel biomolecular. El objetivo final de la investigación de CIC biomaGUNE es contribuir a comprender la forma en que los sistemas biológicos interactúan con materiales de tamaño nanométrico, a nivel molecular.

Las principales líneas de investigación versan sobre el diseño, preparación y caracterización de nanoestructuras biofuncionales y su evaluación biológica in vitro e in vivo, para ser utilizadas en el

estudio de procesos biológicos y el desarrollo de herramientas biomédicas como plataformas terapéuticas o multiterapéuticas.

Para llevar a cabo este ambicioso programa de investigación, el Centro cuenta con una infraestructura de investigación única equipada con las más avanzadas instalaciones de nanociencia, bioquímica e imagenología molecular, incluyendo laboratorios de investigación totalmente equipados, Plataformas Tecnológicas y la Instalación de Imagen Molecular, una de las mayores imágenes preclínicas. infraestructuras de investigación en Europa.

El CIC biomaGUNE inició su actividad en diciembre de 2006. A lo largo de estos catorce años, con una masa crítica media en torno a 120 investigadores, el Centro ha obtenido el reconocimiento nacional e internacional como líder científico y constructor de conocimiento en el campo de los biomateriales. Entre otros logros, nuestra actividad se ha traducido en la generación de conocimiento (publicaciones, patentes, tesis doctorales) la internacionalización de la investigación a través de la colaboración con organismos e instituciones internacionales, así como en la apertura de nuestras instalaciones a la comunidad científica y al sector industrial.

En 2018 CIC biomaGUNE obtuvo la acreditación como “Unidad de Excelencia María de Maeztu”, el máximo reconocimiento a la excelencia científica en España otorgado por la Agencia Estatal de Investigaciones (AEI), lo que confirma aún más este reconocimiento.

PERSONAL Y ESTUDIANTES	EDP
<i>Total de investigadores = personal, becarios, becarios, doctorados. estudiantes a tiempo completo o parcial involucrados en la investigación</i>	102.22
<i>De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)</i>	33.95
<i>De los cuales son financiados externamente (es decir, para quienes la organización es la organización anfitriona)</i>	64.19
<i>De los cuales son mujeres</i>	55.38
<i>De los cuales están en etapa R3 o R4 = Investigadores con un alto grado de autonomía, generalmente con la condición de Investigador Principal o Profesor.</i>	14.59
<i>De los cuales están en etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel postdoctoral</i>	19.41
<i>De los cuales están en etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel de doctorado</i>	34.12
<i>Número total de estudiantes (si es relevante)</i>	
<i>Número total de personal (incluido el personal directivo, administrativo, docente e</i>	123.7

<i>investigador)</i>	
<b>PRESUPUESTO DE INVESTIGACIÓN (cifras del año fiscal más reciente)</b>	<b>€</b>
<i>Presupuesto anual total</i>	10,124,162
<i>Financiación pública no-competitiva anual (designado para investigación)</i>	3,337,318
<i>Financiación pública competitiva (designada para investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)</i>	4,526,626
<i>Financiación anual de fuentes privadas, no gubernamentales, designada para investigación</i>	2,220,219
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (descripción muy breve de su organización, máximo 100 palabras)</b>	
<p>CIC biomaGUNE, es una organización de investigación sin ánimo de lucro creada para promover la investigación científica y la innovación tecnológica, con el fin de crear un nuevo sector empresarial basado en las biociencias.</p> <p>La actividad de CIC biomaGUNE es desarrollada por un equipo de 12 grupos de investigación internacionales y dinámicos, que desarrollan investigaciones de alto nivel en la interfaz entre química, física y biología, con especial énfasis en las propiedades y aplicaciones de las nanoestructuras a nivel biomolecular. El objetivo final de la investigación de CIC biomaGUNE es contribuir a comprender la forma en que los sistemas biológicos interactúan con materiales de tamaño nanométrico, a nivel molecular.</p>	

## 2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA PRÁCTICA ACTUAL

A continuación se proporciona una descripción general de la organización en términos de las fortalezas y debilidades actuales de la práctica actual bajo los cuatro encabezados temáticos de la Carta y el Código en CIC biomaGUNE:

Título temático de la Carta y el Código	FORTALEZAS y DEBILIDADES
<p><b>Aspectos éticos y profesionales</b></p>	<p>El índice de satisfacción promedio que hemos obtenido a través de cuestionarios sobre esta temática es: 7.61 sobre 10. Es la temática con mejor puntuación, siendo considerada como una de nuestras mayores fortalezas.</p> <p>Los principios mejor valorados fueron <i>libertad de investigación, principios éticos y responsabilidad profesional</i> con 8,52 sobre 10 (la puntuación más alta de los 40 principios). Por otro lado, los aspectos peor valorados fueron <i>sistemas de evaluación/valoración</i> con 6,28 sobre 10, <i>outreach</i> con una puntuación de 6,47 sobre 10 y <i>obligaciones contractuales y legales</i> con 6,57 sobre 10.</p> <p>Teniendo en cuenta los comentarios de los grupos focales sobre los factores peor valorados, destacamos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sistemas de evaluación / valoración</i>: Las evaluaciones se realizan de forma diferente según el rango o grupo profesional. Algunos niveles tienen un procedimiento establecido, mientras que en otros no se aplica el procedimiento de evaluación o es el gerente de ese grupo quien decide si se realizan estas evaluaciones y cómo.</li> <li>- <i>Outreach</i>: Los investigadores consideran que en el CIC biomaGUNE se llevan a cabo diversas actividades relacionadas con este principio. Sin embargo, el desarrollo e implementación de estas acciones se realiza de manera voluntaria y personal. Los investigadores echan de menos un liderazgo más activo en la promoción de estas actividades por parte de CIC biomaGUNE.</li> <li>- <i>Obligaciones contractuales y legales</i>: Los investigadores transmiten la percepción de que las obligaciones contractuales y legales quedan claras al aceptar estas condiciones, pero este es un aspecto que no tienen en cuenta en el día a día. Sería interesante tener esta información más accesible.</li> </ul> <p>En cuanto a las fortalezas, los resultados obtenidos en <i>libertad de investigación, principios éticos y responsabilidad profesional</i> significan que existe libertad para el desarrollo de la investigación, bajo principios y prácticas éticas, incluidas las obligaciones contractuales de confidencialidad y el reconocimiento de limitaciones presupuestarias. También se percibe que los investigadores centran su trabajo en cuestiones sociales relevantes y evitan el plagio y otras prácticas no éticas.</p>

<p><b>Reclutamiento y selección</b></p>	<p>Esta temática se encuentra en la tercera posición en cuanto a satisfacción por los resultados obtenidos en el cuestionario con 6,72 sobre 10.</p> <p>El principio con la puntuación más baja en esta área fue la <i>contratación posdoctoral</i> con una puntuación de 5,19 sobre 10. Mientras que los demás principios obtuvieron una puntuación de 6,89 sobre 10.</p> <p>Los principales comentarios recibidos sobre la contratación posdoctoral son que los investigadores echan de menos iniciativas del centro para mejorar sus habilidades blandas o transversales que les ayudarán a conseguir oportunidades profesionales adicionales hacia una carrera profesional a largo plazo. Los investigadores están satisfechos con la formación técnica que reciben relacionada con la temática de posdoctorado, pero serían deseables iniciativas que les permitan desarrollar competencias más transversales.</p> <p>Respecto al resto de principios, los investigadores consideran que en la fase de publicación de vacantes se cumplen los criterios Abierto, Transparente y Basado en Méritos, aunque desconocen los criterios y ponderaciones de cada criterio para ser seleccionados. Les gustaría saber el valor de cada requisito para ser seleccionados antes de solicitar el proceso de selección.</p>
<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<p>La valoración media de satisfacción que hemos obtenido a través de cuestionarios sobre esta temática es: 6,27 sobre 10. Es la temática con menor puntuación.</p> <p>Los principios mejor calificados fueron <i>ambiente de investigación</i> con 7.83 sobre 10 y <i>derechos de propiedad intelectual</i> con 7.58 sobre 10 (el segundo y tercer puntaje más alto de los 40 principios, respectivamente). Por otro lado, los aspectos peor valorados fueron <i>acceso a la orientación profesional</i> con 3,34 sobre 10 (la puntuación más baja de los 40 principios), <i>desarrollo profesional</i> con 4,40 sobre 10 y <i>estabilidad y permanencia</i> en el empleo con 4,57 sobre 10, (el segundo y el tercer puntaje más bajo de los 40 principios, respectivamente).</p> <p>Teniendo en cuenta los comentarios de los grupos focales sobre los factores menos valorados, destacamos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Acceso al asesoramiento profesional</i>: este es uno de los ámbitos que más preocupan a todos los participantes. El único consejo que reciben los investigadores es de algunos de los investigadores principales y de forma informal. Echan de menos alguna iniciativa liderada por el centro, con una</li> </ul>

	<p>metodología común y figuras de referencia a las que pueden pedir consejo.</p> <p>- <i>Desarrollo de carrera</i>: La valoración y comentarios sobre este principio son muy similares a los del principio anterior. Los investigadores echan de menos un procedimiento bien definido o un servicio de asesoramiento que ofrece el Centro.</p> <p>- <i>Estabilidad y permanencia del empleo</i>: En los comentarios de los grupos focales, los investigadores reconocen la dificultad del Centro para ofrecer estabilidad y permanencia en el empleo debido a la naturaleza de la organización (sin fines de lucro). Consideran que su valoración de este principio podría mejorarse promoviendo iniciativas para mejorar el asesoramiento y el desarrollo profesional.</p> <p>- <i>Docencia</i>: Los investigadores transmiten que el desarrollo de la actividad docente se lleva a cabo de forma voluntaria y personal. Echan de menos un liderazgo más activo en la promoción de estas actividades por parte de CIC biomaGUNE. Es una actividad que interesa a los investigadores y al Centro, por lo que asumir estas funciones de forma voluntaria requiere un esfuerzo que no se tiene en cuenta a la hora de evaluar el desempeño.</p> <p>- <i>Quejas / apelaciones</i>: Los comentarios recibidos podrían resumirse en las siguientes dos ideas principales. Por un lado, se desconoce la existencia del comité de resolución de conflictos. Por otro lado, el reducido tamaño del Centro suscita dudas sobre la confidencialidad y confiabilidad de los miembros del comité.</p> <p>- <i>Participación en órganos de toma de decisiones</i>: La percepción es similar a la obtenida en el principio anterior. Los comentarios se basan en el desconocimiento de los grupos de trabajo o comités existentes, así como de los temas tratados en cada grupo de trabajo o comité.</p>
<p><b>Formación y desarrollo</b></p>	<p>La puntuación media de satisfacción que hemos obtenido a través de cuestionarios sobre esta temática es: 7,26 sobre 10. Es la segunda temática con mejor puntuación.</p> <p>Los principios mejor calificados fueron <i>desarrollo profesional continuo</i> con 7.77 sobre 10, <i>relación con persona supervisora</i> con 7.27 sobre 10 y <i>supervisión</i> con 7.24 sobre 10. El aspecto peor calificado fue <i>supervisión y tareas de gestión</i> con 6.92 sobre 10. Incluso la puntuación más baja de la temática, está por encima de la media global de los 40 principios (6,88 sobre 10), por lo que se puede concluir que la Formación y el Desarrollo es un punto fuerte de CIC</p>

	<p>biomaGUNE.</p> <p>En base en los resultados obtenidos, podemos concluir que existe una relación estructurada y regular con los supervisores y los investigadores identifican claramente a quién pueden consultar sobre temas relacionados con el desempeño de sus funciones profesionales.</p> <p>También perciben que los supervisores tienen suficiente experiencia en la supervisión de trabajos de investigación y tienen el tiempo, los conocimientos, la experiencia, las habilidades técnicas y la dedicación para brindar el apoyo adecuado.</p>
--	---

## 3. ACCIONES

ACCIONES propuestas	GAP Principle(s)	Calendario (al menos por trimestre / semestre del año)	Responsable de la Unidad	Indicador (es) / Objetivo (s)
<b>A1. Programa de Asesoramiento de Carrera:</b> Definición y desarrollo de un programa de tutoría específico para investigadores.	25, 28, 30	2Q2022	Dirección y Comité de Formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo y difusión del programa.</li> <li>2. Implementación de una herramienta electrónica para permitir la coordinación y el control</li> <li>3. Número de participantes y feedback de los participantes</li> </ol>
<b>A2. Programa de Soft Skills:</b> Definición y desarrollo de un programa específico de soft Skills para mejorar la	21, 25,28,30	1Q2022	Direction and Training Committee	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y difusión del programa</li> <li>2. Número de formaciones ofrecidas</li> <li>3. Feedback de los</li> </ol>

empleabilidad del personal investigador una vez finalizada su etapa en CIC biomaGUNE.				participantes.
<b>A3. Guía de Comunicación Interna CIC biomaGUNE:</b> Definición e implementación de una Guía de Comunicación Interna que ayude a los investigadores y personal de CIC biomaGUNE a conocer las políticas y procedimientos internos.	5, 26, 34, 35, 32	4Q2021	Dirección General, Recursos Humanos, Bioseguridad, Informática	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y difusión de documentos</li> <li>2. Número de nuevas incorporaciones al Centro de usuarios de la guía.</li> <li>3. Número de descargas</li> </ol>
<b>A4. Resolución de conflictos y quejas / apelaciones:</b> formar a los investigadores sobre resolución de conflictos, igualdad y prevención del acoso sexual	27, 34	4Q2021	Dirección, Gerencia, Recursos Humanos, Comités de Igualdad y Resolución de Conflictos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y difusión de la documentación elaborada</li> <li>2. Número de personas formadas.</li> <li>3. Elaboración de una herramienta para quejas / apelaciones.</li> </ol>
<b>A5. Sistema de evaluación del desempeño:</b> establecer una metodología para la evaluación del desempeño que asegure la equidad. Potenciar la capacidad de los responsables de área e investigadores principales como	11	1Q2022	Dirección y Recursos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de documentos: desarrollo de plantillas de evaluación para cada categoría profesional.</li> <li>2. Implementación de un software para coordinar y controlar el procedimiento de evaluación.</li> </ol>

supervisores en el desarrollo profesional de los estudiantes de doctorado y postdoctorado.				3. Número de evaluaciones realizadas con el nuevo formato.
<b>A6. Programa de divulgación:</b> Identificar acciones y crear un cronograma para el desarrollo de actividades de divulgación que integren a todos los grupos de investigación del centro. Dotar a los participantes de la difusión de las herramientas necesarias.	9, 33	1Q2022	Comité de outreach	1. Elaboración de calendarios 2. Número de actividades organizadas 3. Número de participantes
<b>A7. Desarrollo de una herramienta para crear una comunidad de antiguos alumnos</b>	27, 28, 30, 38	2Q2022	Dirección, Gerencia, Recursos Humanos, Comités de Igualdad y de formación	1. Desarrollo de una herramienta electrónica 2. Número de alumni inscritos.
<b>A8. Diseñar una política y guía de contratación</b> alineada con la política abierto, transparente y basada en el mérito para la contratación de investigadores	OTMR, 13, 14, 15, 16, 27	1Q2022	Dirección, Gerencia, Recursos Humanos	1. Elaboración de documentación. 2. Difusión interna a las personas responsables de contratación 3. Difusión externa en la página web 4. Implementación de la política OTMR.
<b>A9. Desarrollo de una herramienta de contratación electrónica</b> para supervisar todo el proceso de	OTMR, 13, 14, 15, 16, 27	2Q2022	Dirección, Gerencia, Recursos Humanos	1. Desarrollo de herramientas electrónicas 2. Difusión 3. % de uso

contratación				
<b>A10. Comités de selección:</b> Redefinir los criterios para la creación de comités de selección para asegurar una adecuada diversidad y publicar dichos criterios. Ofrecer formación en OTMR a los miembros del comité de selección.	OTMR, 14, 27	3Q2022	Dirección, Gerencia, Recursos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y difusión de guías internas</li> <li>2. Garantizar comités de selección / procesos de selección suficientemente diversos</li> </ol>
<b>A11. Feedback a las personas solicitantes de empleo:</b> proporcionar feedback a las personas solicitantes que hayan sido invitadas a una entrevista en un proceso de selección que involucre un panel de evaluación y que finalmente no hayan sido seleccionadas	OTMR, 15	3Q2022	Dirección, Gerencia, Recursos Humanos	Número de notificaciones de finalización del proceso de selección a todas las personas participantes / procesos de selección

## Política de contratación abierta

Establecer una política de contratación abierta es un elemento clave en la estrategia HRS4R. La principal acción para establecer una política de contratación abierta, transparente y basada en el mérito será redefinir la sección de selección de nuestro procedimiento de RR.HH., basada en el documento "The toolkit: a step-by-step guide to better OTM-R practices".

Entre las correcciones y actualizaciones a realizar, priorizaremos los aspectos que hemos identificado como debilidades en el checklist OTM-R.

El equipo responsable de desarrollar estas adaptaciones estará compuesto por la Dirección, Gerencia y la persona responsable de RRHH.

Todas las fases y acciones del proceso de selección han sido identificadas y analizadas en el informe de OTM-R, sin embargo, incluimos un breve comentario que recoge las implementaciones a realizar:

### 3.1 Fase de publicidad y solicitud

De acuerdo con los principios "Contratación" y "Transparencia" del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, el equipo de contratación deberá completar una plantilla de oferta de trabajo. La plantilla incluirá información sobre:

- Descripción de la organización y unidad / laboratorio de contratación
- Título del trabajo, especificaciones y fecha de inicio
- Perfil de la carrera del personal investigador con las respectivas calificaciones y competencias 'requeridas' y 'deseables'
- Descripción del puesto vacante, cantidad de vacantes y tareas relacionadas.
- Condiciones laborales relacionadas con la oferta de trabajo (tipo de contrato y duración) así como la fecha de inicio deseable.
- Plazo de recepción de solicitudes.
- Código oferta empleo
- Información sobre el procedimiento de solicitud. Dada la confidencialidad de la información y con el fin de garantizar el cumplimiento de la política de protección de datos, todos los solicitantes deben presentar la solicitud a través de una herramienta electrónica.
- Una referencia a las políticas de igualdad de oportunidades y OTM-R de la institución

Las ofertas de trabajo serán revisadas por el Departamento de RR.HH. y Gerencia antes de su publicación.

Todas las vacantes se publicarán en la web de CIC biomaGUNE (<https://www.cicbiomagune.es/job-offers>) siguiendo los criterios de una política de contratación abierta y transparente.

Las ofertas de empleo también se anunciarán en Euraxess, sciencecareers.eus y otros portales relevantes y se anunciarán en nuestras redes sociales (twitter, facebook, LinkedIn) entre otras.

Las ofertas de trabajo siempre se presentarán en inglés, con el fin de asegurar la posible participación de candidatos/as internacionales.

La solicitud de documentos justificativos se limitará estrictamente a los realmente necesarios para realizar una selección justa, transparente y basada en el mérito de los candidatos.

Todas las personas solicitantes recibirán un correo electrónico (automático) reconociendo que su solicitud ha sido recibida y brindándoles más información sobre el proceso de contratación.

## 3.2 Fase de evaluación y selección

La fase de selección comienza con la selección y evaluación de las solicitudes recibidas. El proceso puede implicar uno o más pasos, por ejemplo, preselección para verificar la elegibilidad, preselección de personas solicitantes para entrevistas, entrevistas remotas por teléfono o Skype o entrevistas cara a cara.

En línea con el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, los criterios de selección del personal investigador se centrarán tanto en el desempeño pasado de las personas solicitantes como en su potencial futuro, siempre de acuerdo con el perfil del puesto.

El mérito debe juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados dentro de una trayectoria profesional diversificada, teniendo en cuenta las interrupciones de la carrera, el desarrollo profesional a lo largo de toda la vida y el valor añadido de la experiencia no investigadora.

El proceso de selección será realizado por un comité de selección consciente de los principios de la política OTM-R.

## 3.3 Fase de contratación

Una vez finalizado el proceso de selección, la persona responsable del laboratorio/unidad de contratación deberá notificarlo al departamento de RRHH. Se completará un formulario de "Propuesta de Empleo" y luego de verificar el cumplimiento de los requisitos administrativos necesarios, el documento será validado tanto por la Dirección Científica como por Gerencia.

Una vez realizada la validación previa, se enviará una carta de preacuerdo a la persona seleccionada especificando las condiciones de contratación.

En línea con el principio de "Transparencia" del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, una vez que la persona seleccionada acepte la oferta, se informará a todas las personas solicitantes sobre el resultado del proceso de selección. Todas las personas solicitantes tienen derecho a recibir más información si así lo solicitan.

# 4. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de este Plan de Acción tiene como objetivo adecuar los flujos de trabajo internos con los de la Carta y el Código. El plan se llevará a cabo durante los próximos 2 años.

Para priorizar adecuadamente, las acciones relacionadas con los principios de menor puntuación serán las primeras en implementarse.

La implementación de los principios de C&C se entiende como un proceso dinámico y constante de ahí que se aborden otros principios que lograron una mejor puntuación en la medida en que se mejoren los más urgentes.

Algunos principios se han reagrupado en el marco de una única acción del Plan de Acción.

Este Plan de Acción cubre el período 2021-2022 e incluye las acciones planificadas para la lista final de principios de C&C definidos por el proceso descrito anteriormente.

La estrategia y plan de acción de RRHH de CIC biomaGUNE se ha publicado en la web del Centro.

El desarrollo y la implementación del Plan de Acción serán monitoreados internamente. Se llevará a cabo una autoevaluación cada dos años y dará como resultado un informe de progreso que actualizará el Plan de Acción para el período posterior. Una evaluación externa de progreso será realizada por una organización o profesional diseñado y / o autorizado por la Comisión Europea.

El procedimiento de seguimiento incluye reuniones trimestrales del Equipo de C&C, con el fin de evaluar el avance del diseño e implementación de cada acción.

En febrero de 2023 se realizará una auditoría interna con el fin de verificar la implementación total de cada acción. Además, se lanzará el mismo cuestionario y se organizará un Focus Group.

El proceso de implementación se detalla más en la lista de verificación a continuación:

Lista de Verificación	* Descripción detallada y debidamente justificada
¿Cómo supervisará regularmente el progreso el comité de implementación y / o el steering comité?	Se llevarán a cabo reuniones trimestrales para dar seguimiento a la implementación del plan de acción.  En estas reuniones, el responsable de cada acción informará del grado de avance de cada acción y, en caso de requerirse acciones correctivas, propondrá posibles soluciones para que el Equipo de C&C pueda validar la mejor solución para el desvío en la planificación en de manera consensuada.
¿Cómo piensa involucrar a la comunidad investigadora, sus principales partes interesadas, en el proceso de implementación?	El objetivo de realizar un proceso participativo basado en la obtención de respuestas cuantitativas a través de un cuestionario y respuestas cualitativas a través de grupos focales fue conocer en detalle las deficiencias

	<p>identificadas por las partes interesadas.</p> <p>Una vez identificadas las brechas y el descontento que estas brechas generan entre los grupos de interés, utilizaremos esta información para involucrarlos en la implementación de las acciones planificadas.</p> <p>Es importante mencionar al respecto que el Charter &amp; Code Team estará compuesto por personal de todos los grupos de interés de CIC biomaGUNE, por lo que creemos que al ser una iniciativa participativa aumentará su interés e involucramiento.</p>
<p>¿Cómo se procede con la alineación de las políticas organizativas con la HRS4R? Asegúrese de que el HRS4R sea reconocido en la estrategia de investigación de la organización, como la política general de recursos humanos.</p>	<p>La estrategia y plan de acción de RRHH de CIC biomaGUNE se publicará en el sitio web institucional.</p> <p>Las acciones de mejora identificadas ayudarán a crear nuevas versiones de los procedimientos de RRHH existentes, integrando las mejoras de forma natural.</p>
<p>¿Cómo se asegurará de que se implementen las acciones propuestas?</p>	<p>El HRS4R es una apuesta firme por parte del Equipo Directivo de CIC biomaGUNE.</p> <p>Como se mencionó anteriormente, se han establecido responsables y un plazo para la ejecución de cada acción.</p> <p>El Equipo de C&amp;C llevará a cabo reuniones trimestrales para dar seguimiento a la implementación del Plan de Acción, donde se revisará la ejecución del Plan de Acción y se decidirán acciones correctivas si es necesario.</p>
<p>¿Cómo monitoreará el progreso (línea de tiempo)?</p>	<p>El Equipo de C&amp;C se reunirá trimestralmente para revisar las acciones desarrolladas en el trimestre anterior.</p>
<p>¿Cómo medirá el progreso (indicadores) en vista de la próxima evaluación?</p>	<p>Se ha identificado un indicador u objetivo para cada acción. En las reuniones del Equipo de C&amp;C, además de monitorear la implementación de las acciones, se revisarán los indicadores establecidos para saber si el impacto de las acciones desarrolladas es el esperado.</p>