BASES TÉCNICAS

CONTRATACIÓN DE LA ELABORACIÓN DE UN PATRÓN DE CONVERGENCIA DEL PLAN DE CARRERA PROFESIONAL PARA EL DESPLIEGUE DEL DECRETO 109/2015

1.- Contexto

Necesitamos hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales que se nos plantean, como país y a nivel global, poniendo en el centro a la investigación, el desarrollo y la innovación, como factores determinantes en la búsqueda de las mejores soluciones. Por ello, desde las instituciones vascas se persigue la consolidación de un sistema sólido de generación y transferencia de conocimiento que permita abordar esos grandes retos y transformaciones. Se trata de intensificar una investigación de vanguardia que permita avanzar en las fronteras del conocimiento.

El Sistema Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación, SVCTI, favorece la generación de conocimiento, así como la colaboración entre las diferentes entidades que lo componen, con el objetivo de potenciar un desarrollo tecnológico innovador que impacte positivamente en el ámbito socio-económico vasco. Se trata de un Sistema dinámico en permanente adaptación, que enfrenta la necesidad de incrementar el potencial de investigación de calidad y la consecuente transferencia de conocimiento.

Con el objetivo de promover la mejora del SVCTI, el "Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030" (PCTI 2030) recoge la apuesta estratégica vasca por la Investigación y la Innovación, como palanca para que nuestra sociedad y nuestra economía avancen en una senda de crecimiento saludable, medioambientalmente respetuosa y sostenible. En definitiva, se trata de una apuesta por impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación para acelerar la transición hacia una Euskadi digital, verde e inclusiva.

Para ello, se potenciará la investigación de excelencia, reforzando los recursos y las capacidades científico-tecnológicas y contribuyendo específicamente a que las personas investigadoras del SVCTI estén altamente cualificadas.

La promoción de la investigación científica y tecnológica requiere del desarrollo de proyectos, de programas de apoyo, de infraestructuras científicas y del impulso del talento. Esto último contribuirá a la actividad investigadora y tecnológica de alto nivel, y a maximizar su impacto para consolidar a Euskadi como un lugar atractivo para producir ciencia, tecnología e innovación de referencia.

El PCTI 2030 fija tres pilares estratégicos: "Excelencia Científica", "Liderazgo Tecnológico Industrial" e "Innovación Abierta" y define el "Talento" como núcleo central de esta arquitectura estratégica, marcándose cuatro grandes objetivos operativos: "Orientación a Resultados", "Desarrollo de la innovación", "Internacionalización" y "Promoción del

talento y de la mujer investigadora". El talento cobra, pues, una especial relevancia en el PCTI 2030, al ser la base imprescindible para el desarrollo del resto de pilares.

Este pilar se basa en la implementación de las siguientes líneas:

• Reforzar los mecanismos de generación, atracción y retención del talento en la RVCTI para crear y captar conocimiento de vanguardia, que permita contar en Euskadi con una nueva generación de personas investigadoras altamente cualificadas.

• Promover la formación, la capacitación y desarrollo de talento investigador y tecnológico reforzando los vínculos entre los diferentes ámbitos económicos y sociales.

• Fomentar la mejora de las competencias digitales, especialmente aquellas que aplican en los perfiles profesionales relacionados con las actividades de investigación.

• Impulsar la igualdad de género en el ámbito de la ciencia, tecnología e innovación para reducir la brecha existente y promover la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, como factor que puede determinar la calidad de los resultados, contribuyendo al desarrollo sostenible y al crecimiento económico inclusivo en Euskadi.

• Fomentar la educación STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths) y las vocaciones científicas y tecnológicas entre la juventud, así como la divulgación de la cultura científica y tecnológica en la sociedad en su conjunto.

Según el PCTI 2030 la generación, atracción, movilidad y reconocimiento del talento investigador y tecnológico y de profesionales con elevada cualificación en los ámbitos prioritarios de especialización constituyen una línea clave para el desarrollo del Sistema Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación.

A lo largo de la última década, la comunidad científica y tecnológica de Euskadi ha crecido en número de personas investigadoras. Este crecimiento sostenido ha sido posible gracias a varios factores, entre los que destacan la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, RVCTI, capaz de generar talento, el creciente atractivo de Euskadi a nivel internacional como polo de investigación, así como los programas de ayuda a la formación de personal investigador.

La RVCTI es un conjunto de entidades de investigación, desarrollo e innovación que, trabajando en red y gracias al volumen de personas y recursos que las integran, despliegan una investigación especializada y excelente que contribuye a la creación de riqueza y bienestar en Euskadi.

Las entidades de la RVCTI, que constituyen las infraestructuras de investigación del Sistema Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación, tienen como misión la generación de conocimiento, así como la transferencia y prestación de servicios de I+D e innovación al tejido empresarial, a las administraciones públicas y a las entidades sociales vascas para abordar sus retos presentes y futuros.

La experiencia adquirida en los últimos años por el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente en la gestión, evaluación y seguimiento, tanto de los agentes de la RVCTI, como de los resultados que estos han venido obteniendo, y considerando las ventajas y aportación de valor que conlleva una estrecha colaboración y la creación de sinergias, ha llevado a la constitución del Consorcio Científico Tecnológico Vasco, Basque Research and Tecnology Alliance, BRTA.

BRTA, que está integrado por Centros Tecnológicos (CCTT) y Centros de Investigación Cooperativa (CICs), tiene por objetivo mejorar la competitividad de las empresas y lograr una sociedad más innovadora. Desde la coordinación y la suma de capacidades, los Centros de la Alianza BRTA trabajan para generar un elevado impacto en nuestro entorno socioeconómico mediante la transferencia del conocimiento generado. Los Centros de la Alianza BRTA colaboran con las empresas, ofreciéndoles conocimiento en forma de soluciones científico-tecnológicas para que éstas puedan hacer frente a los retos del mercado.

BRTA fomenta la colaboración, excelencia, especialización y masa crítica en la I+D para responder a los retos de Euskadi en un contexto de transición demográfico-social, tecnológico-digital y energético-medioambiental. Los Centros de la Alianza BRTA están en permanente adaptación a los cambios que se dan en el contexto de la investigación, a nivel mundial y en el entorno socio-económico de Euskadi.

2-. Alcance

Con el objetivo de incrementar la aportación de valor de los miembros de la Alianza, se hace necesario su fortalecimiento, potenciando sus estructuras de investigación, sus recursos, y la organización y funcionamiento de sus equipos de investigación de excelencia, que deben estar formados por personas altamente capacitadas.

Por ello, conscientes de que las personas son la base de una investigación de excelencia, el Decreto 109/2015, que define para cada agente su posición en términos de especialización, excelencia y situación en la cadena de valor de la I+D+i, así como los resultados esperados, establece entre los requisitos que deben reunir los CCTT y los CICs, la necesidad de contar con un Plan de Carrera Profesional, un plan de desarrollo de capacidades y carreras profesionales.

El contar con un plan de desarrollo de carrera profesional, en el que se fijen los diferentes itinerarios profesionales, ofrece ventajas tales como: dar seguridad al personal joven que se incorpore a los Centros, ya que conocerá desde el inicio de su carrera profesional cómo puede evolucionar o progresar en ese centro, es decir conocerán las opciones de desarrollo de sus carreras profesionales; que el propio Centro pueda realizar la evaluación del desempeño de su personal; así como que se puedan tomar adecuadamente las decisiones relacionadas con las nuevas incorporaciones y la promoción interna.

Además, un adecuado PCP facilitará la mejora del grado de cumplimiento del cuadro de mando establecido en el Decreto 109/2015 para CCTT y CICs, ya que, gracias a una gestión de las personas orientada a la consecución de resultados, los Centros podrán alcanzar más fácilmente las metas fijadas.

En relación con los PCP, el Decreto 109/2015 clasifica los puestos de trabajo de los CCTT y de los CICs en dos áreas: el área de dirección y gestión y el área de investigación y establece los diferentes niveles de puestos asociados a cada área en base a las funciones a desarrollar y a los requisitos necesarios para desempeñarlas. Así, en el Anexo IV del Decreto 109/2015 se fijaban las competencias esperadas en los puestos de los CCTT y de los CICs para el ejercicio 2020

En 2021, la Dirección de Tecnología e Innovación, DTI, órgano gestor del Registro Público de Agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, puso en marcha un proceso de re-acreditación de los agentes de la Red, cuyo objetivo consistió en verificar el cumplimiento de los requisitos generales y específicos de los agentes hasta entonces acreditados.

Dado que uno de los requisitos a cumplir por los CCTT y los CICs era el de contar con un plan de carrera profesional para 2020, la DTI decidió elaborar un guion de referencia que sirviera de modelo y facilitase a los Centros de BRTA la preparación de un informe de PCP que pudieran presentar para justificar el requisito.

Como resultado de dicho trabajo, se cuenta con una base de datos que clasifica a todas las personas empleadas actualmente en los CCTT y CICs de BRTA en base a los Puestos/Nivel que ocupan en sus respectivos centros y caracterizadas en función de los requisitos establecidos para cada "*nivel de desarrollo*" según el Decreto 109/2015. Así, este trabajo ha permitido conocer la situación actual, puntual y concreta de convergencia de los puestos de cada Centro de BRTA con respecto a la caracterización establecida en el mencionado Decreto.

Sin embargo, un Plan de Carrera Profesional (PCP) debe ser mucho más que una relación de personas que reúnen una serie de requisitos en un determinado momento, clasificadas por tipo de función y de puesto. Un Plan de Carrera Profesional, que fija los diferentes itinerarios profesionales, se entiende como el conjunto ordenado de oportunidades de mejora y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

También debe tenerse en cuenta que un buen PCP es un elemento clave para que las personas empleadas en los Centros de BRTA mejoren su bienestar emocional, aumenten su nivel de satisfacción y desarrollen su automotivación, de forma que puedan alcanzar su máximo potencial con mayor rapidez y así se posibilite una mayor fidelización del talento.

Hasta la fecha, son varios los Centros de BRTA que han elaborado sus propios planes de carrera, pero se ha observado que dichos planes no son homogéneos y abordan de forma diferente su convergencia con lo especificado en el Decreto 109/2015 con respecto a los PCP. Por ello, se hace necesario elaborar un patrón de plan de carrera profesional que sirva como modelo homogéneo a la totalidad de los Centros de BRTA, tanto para los que ya han iniciado la implantación de un plan como para los que todavía no lo han hecho.

En el convenio de creación de BRTA y, en concreto, en el ámbito de actuación de Talento, se especifica que "*a partir de lo regulado en el Anexo IV del Decreto 109/2015, se pretende acordar los contenidos comunes de los planes de carrera relativa a los puestos de dirección y gestión, así como del personal de investigación, la contratación de personal investigador de referencia, la transferencia de investigadores a la industria y la identificación e intercambio de buenas prácticas*".

Un Patrón de Plan de Carrera Profesional homogéneo, en el que se fijen los diferentes itinerarios profesionales, incluidos los de convergencia con el Decreto 109/2015, permitirá la puesta en marcha de una estrategia común de gestión del talento, facilitará la incorporación de jóvenes a los Centros de BRTA, les posibilitará retener talento investigador y fomentará la calidad y la excelencia científico-tecnológica de sus organizaciones.

Así mismo, el PCP que cada Centro elabore e implemente debe tener presente la necesidad de alinear las estrategias de gestión de las personas con los objetivos que se fijan en el pilar de promoción del talento del PCTI 2030.

El PCP debe contribuir a generar un entorno atractivo y estimulante que facilite la motivación y el pleno desarrollo de las personas que trabajan en los Centros de BRTA, teniendo entre los fines a alcanzar los siguientes:

-. Fomentar la calidad y la excelencia científico-tecnológica, mejorando los resultados.
-. Superar las carencias de capacidades o competencias para la investigación.
-. Hacer frente al envejecimiento del personal investigador.
-. Promocionar la incorporación de personas jóvenes.
-. Evitar que las personas con vocación investigadora y/o con experiencia en investigación se vean obligados a desarrollar su carrera fuera del ámbito de BRTA por falta de perspectiva y horizonte de desarrollo profesional.
-. Permitir retener el talento investigador existente en Euskadi.
-. Incorporar nuevos perfiles para explotar las capacidades tecnológicas, el uso masivo de datos, y la innovación abierta.
-. Conformar equipos de investigación de carácter multidisciplinar.
-. Informar a las personas de la estrategia de desarrollo profesional de su Centro.
-. Estimular la movilidad de talento.

3.- <u>Objeto del Contrato</u>

El contrato consiste en elaborar un Patrón de Convergencia del Plan de Carrera Profesional, que sea referente para todos los Centros de BRTA y permita la puesta en marcha de una estrategia común de gestión del talento.

Este Patrón de Convergencia del PCP servirá de referencia, de modelo, para que cada Centro BRTA pueda elaborar su propio PCP, el que mejor se adapte a sus características, a su especialización, a su tamaño y a sus intrínsecas necesidades. La elaboración e implantación de su propio PCP permitirá a cada Centro converger y alinearse con la caracterización establecida en el Decreto 109/2015, en cuanto a tipos de puestos, niveles y requisitos, o con la que resulte de las modificaciones que el diseño de este Patrón pueda conllevar.

La carrera profesional en investigación en este PCP debe entenderse como un itinerario que resulte atractivo, que motive a las personas y que fomente el desarrollo profesional y la adquisición progresiva de competencias, independencia y liderazgo. En cuanto al Plan de Carrera Profesional, este se entiende como el procedimiento planificado y sistemático, que recoge un conjunto ordenado de oportunidades de mejora y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El Patrón de Convergencia del PCP debe permitir que cada Centro fije los itinerarios profesionales que mejor se adapten a sus necesidades y posición, con respecto a la caracterización del Decreto 109/2015. Además, el establecimiento de un PCP, conocido por todas las personas del Centro, da seguridad al personal joven de nueva incorporación sobre el desarrollo de su carrera profesional, a las personas en plantilla sobre sus opciones de progresión profesional y a los propios gestores de los Centros para tomar adecuadamente las decisiones relacionadas con las nuevas incorporaciones y la promoción interna. El PCP da transparencia a la estrategia de gestión de las personas de cada Centro, que conocen las opciones de promoción profesional y evita que se dé algún tipo de discriminación. Además, este PCP incluirá las herramientas necesarias para que los propios Centros puedan realizar la evaluación del desempeño de su personal.

El PCP debe proporcionar a las personas en plantilla de los Centros de BRTA las herramientas necesarias para llegar a la excelencia, por lo que tiene que desplegar una estrategia de mejora de las prácticas de gestión del personal, un conjunto de medidas, de proyectos, cuyo objetivo sea reforzar e impulsar iniciativas para atraer, motivar y retener al personal mejor cualificado y en el momento actual en el que nos encontramos debe fijar el camino para alcanzar la convergencia con la caracterización establecida en el Decreto 109/2015.

Este Patrón de Convergencia del PCP debe ofrecer un marco de mejora a los Centros de BRTA, que, gracias a la implantación de sus propios PCP, podrán aumentar la motivación y las capacidades de las personas que emplean, lo que va a tener un impacto muy

positivo en la efectividad de la organización de cada Centro, que se asegura así que su personal posee las competencias necesarias para alcanzar los objetivos y resultados que se marquen. Este Patrón de Convergencia del PCP debe estar diseñado para permitir la necesaria flexibilidad, tanto para adaptarse a las características de cada Centro de BRTA, como para adaptarse a los cambios que puedan producirse en el tiempo.

El Patrón de Convergencia del Plan de Carrera Profesional a desarrollar deberá servir de base para que los PCP que definan e implanten los Centros de BRTA estén alineados, tanto con el PCTI 2030 como, fundamentalmente, con el Decreto 109/2015, y tengan en cuenta la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como los referentes del ecosistema europeo de la I+D+i.

4.- Contenidos y fases del trabajo a desarrollar

Como esquema de las fases de trabajo y los contenidos a desarrollar en el diseño y elaboración de este Patrón de Convergencia del PCP, se enumeran las siguientes:

Como punto de partida se debe abordar un análisis del diagnóstico de situación del PCP de los CCTT y CICS realizado por la DTI y que consiste en revisar los documentos que se citan a continuación y que serán facilitados a la empresa adjudicataria en la reunión de lanzamiento del proyecto:

-. Decreto 109/2015, de 23 de junio y Anexo correspondiente a PCP.
-. Análisis de la Herramienta de PCP de cada Centro presentada a la DTI.
-. Divergencias de cada PCP con respecto al Decreto 109/2015

1ª Fase. - Estudio del estado del arte y referentes:

-. Análisis de los Planes de Carrera elaborados y ya implantados en, al menos, 3 Centros de BRTA.
-. Análisis de Planes de Carrera de centros de referencia en Europa.

En esta primera fase se debe realizar, primero, un análisis documental, que deberá ser posteriormente completado con un bloque de entrevistas a los responsables de los Centros de BRTA, de forma que se puedan establecer las bases sobre las que se definirá el Patrón de Convergencia del PCP que los Centros de BRTA necesitan.

2ª Fase. - Definición de los contenidos del Patrón de Convergencia del Plan de Carrera Profesional.

-. Mecanismo de convergencia con el Decreto 109/2015
    -. Áreas de actividad de los Centros (Gestión, Investigación, otros).
    -. Tipos de carreras profesionales.
    -. Puestos según funciones y competencias necesarias para su desempeño.
    -. Itinerarios profesionales e itinerarios de convergencia, incluidas las herramientas de progreso profesional y el sistema de evaluación del desempeño

-. Establecimiento de un Cuadro de Mando (CdM) de seguimiento de la convergencia:
  -. Establecimiento de ejes-líneas según las carreras profesionales
  -. Establecimiento de indicadores según tipos de puestos y sus pesos
  -. Establecer las metas para alcanzar la convergencia en 2028

En esta segunda fase se realizará una propuesta teórica de cada contenido, así como de los criterios que han llevado a su especificación, que será contrastada con los responsables de los Centros de BRTA.

Así mismo, se propondrá un cuadro de mando que permita realizar un seguimiento de la evolución del grado de convergencia de cada Centro. Esta propuesta también será contrastada con los Centros de BRTA.

3ª Fase. - Propuesta de mejoras a introducir en el Decreto 109/2015.
  -. Por áreas de actividad, tipo de puestos, funciones, niveles y requisitos.
  -. Cuadro de Mando de convergencia y seguimiento.
  -. Certificaciones de acreditación de competencias.

En esta fase se realizará una propuesta a la DTI de mejoras a trasladar al Decreto 109/2015, tomando como base las actuales especificaciones del PCP, completando desarrollos, introduciendo mayor detalle o definiciones más adecuadas.

4ª Fase. - Diseño del Patrón de Convergencia del Plan de Carrera Profesional.
  -. Definición del Patrón de Convergencia del PCP como referencia para todos los Centros de BRTA.
  -. Esquema de herramienta de gestión del CdM de convergencia para los Centros.

5ª Fase. - Herramienta de seguimiento del grado de convergencia de los PCP.
  -. Herramienta de seguimiento del CdM de convergencia para la DTI.

5.- Tareas a desarrollar en cada fase

Para elaborar el Patrón Plan de Carrera Profesional se deberán desarrollar las siguientes tareas:

Como se ha indicado anteriormente, previo al inicio de los trabajos propios del desarrollo de este Patrón se debe abordar un análisis del diagnóstico de situación del PCP de los CCTT y CICS realizado por la DTI y que consiste en revisar los documentos que se citan a continuación y que serán facilitados a la empresa adjudicataria en la reunión de lanzamiento del proyecto:
-. Decreto 109/2015, de 23 de junio y Anexo correspondiente a PCP.
Analizar con carácter general el Decreto 109/2015 y los apartados específicos a CCTT y CICs y, en detalle, las tablas del Anexo IV del Decreto 109/2015, correspondientes a las

áreas de “Dirección y Gestión” y al área “Personal Investigador”, la clasificación de los puestos y los requisitos asignados a cada uno.

-. Análisis de la Herramienta de PCP de cada Centro presentada a la DTI.

Analizar la herramienta desarrollada por la Dirección de Tecnología e Innovación, en la que las personas empleadas en CCTT y CICs fueron caracterizadas de dos maneras distintas: una, según criterio del Centro, y otra, según el cumplimiento de los requisitos del Decreto 109/2015.

Analizar el informe-herramienta de PCP presentado por cada uno de los Centros de BRTA para detectar donde se dan las divergencias con respecto a lo especificado en el Decreto 109/2015 en cuanto a puestos y niveles.

-. Divergencias de cada PCP con respecto al Decreto 109/2015

Analizar cuáles son las debilidades o carencias a las que se enfrentan los Centros de BRTA con relación a sus políticas de gestión de las personas en cuanto a lo especificado en el mencionado Decreto.

1ª Fase. - Estudio del estado del arte y referentes:

-. Análisis de los Planes de Carrera elaborados y ya implantados en, al menos, 3 Centros de BRTA.

Con el apoyo de BRTA, seleccionar los PCP de 3 Centros que estén implementando sus propios PCP para detectar los puntos en común y las diferencias más relevantes, de forma que puedan ser tenidas en cuenta para la definición del Patrón del PCP.

-. Análisis de Planes de Carrera de centros de referencia en Europa.

También con el apoyo de BRTA y sus Centros, seleccionar Centros de Investigación europeos que cuenten con una estrategia de gestión de personal que pueda servir de referencia para el diseño del Patrón del PCP.

2ª Fase. - Definición de los contenidos del Patrón de Convergencia del Plan de Carrera Profesional.

-. Mecanismo de convergencia con el Decreto 109/2015

Determinar un mecanismo para facilitar la convergencia entre la caracterización realizada por los Centros de BRTA y la fijada en el Decreto 109/2015, así como establecer los periodos necesarios para la convergencia en cada caso.

Para determinar este mecanismo debe partirse del análisis de los siguientes apartados, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 109/2015:

-. Áreas de actividad de los Centros.

Determinar, en base a los análisis realizados en las fases anteriores y a lo especificado en el Decreto 109/2015, cuáles son las áreas de actividad de un centro de investigación (Dirección, Gestión, Investigación, otros).

-. Tipos de carreras profesionales.

Definir los tipos de carreras profesionales que se deben desarrollar en los Centros de BRTA en base a las áreas de actividad (Dirección, Gestión, Investigación, otros).

-. Puestos según funciones y competencias necesarias para su desempeño.

Establecer los diferentes tipos de puestos, en base a las funciones a desarrollar, así como las competencias, habilidades, conocimientos y méritos necesarios para poder desempeñarlas. Se trata de definir los perfiles profesionales necesarios en los centros de investigación partiendo de los especificado en el Decreto 109/2015.

-. Itinerarios profesionales e itinerarios de convergencia, incluidas las herramientas de progreso profesional y el sistema de evaluación del desempeño.

- Itinerarios profesionales: Determinar la relación entre el puesto/nivel a desempeñar y la formación y competencias necesarias, fijando el camino a recorrer para alcanzar cada nivel y los periodos necesarios.
- Itinerarios de convergencia y herramientas de progreso profesional: Enumerar los diferentes mecanismos, las medidas más adecuadas, a disposición de los Centros para alcanzar la convergencia de los puestos/niveles de cada Centro con los establecidos en el Decreto 109/2015 (Formación orientada, elaboración de tesis doctorales, participación y liderazgo de proyectos europeos, empresariales, concesión de excedencias, jubilaciones anticipadas, nuevas contrataciones, adscripciones, …) y fijar los periodos necesarios para la convergencia en cada caso. Estos mecanismos deben ser una parte relevante del PCP de cada Centro de BRTA.
- Sistema de evaluación del desempeño: Establecer un sistema de evaluación que proporcione incentivos de desarrollo profesional y que sirva para poder identificar y asignar a las personas más adecuadas para cada puesto, según su cualificación y expectativas de mejora profesional.

-. Establecimiento de un Cuadro de Mando de seguimiento de la convergencia:

-. Establecimiento de ejes según las carreras profesionales.
-. Establecimiento de indicadores según tipos de puestos y sus pesos.
-. Establecer las metas para alcanzar la convergencia en 2028.

3ª Fase. - Propuesta de mejoras a introducir en el Decreto 109/2015.

-. Por áreas de actividad, tipo de puestos, funciones, niveles y requisitos.

Tomando como base las actuales especificaciones del Decreto 109/2015 con respecto al PCP, proponer mejoras completando desarrollos, introduciendo mayor detalle o definiciones más adecuadas.

-. Cuadro de Mando de convergencia y seguimiento.

Analizar la conveniencia de introducir el CdM diseñado en la anterior fase en el Decreto 109/2015

-. Certificaciones de acreditación de competencias.

Determinar un sistema de certificaciones que acredite que las personas cumplen los requisitos establecidos para los puestos que desempeñan.

4ª.- Diseño del Patrón de Convergencia del Plan de Carrera Profesional.

-. Definición y diseño del Patrón de Convergencia del PCP como referencia para todos los Centros de BRTA que sea homogéneo y flexible, permitiendo que se pueda adaptar a las características de cada Centro de BRTA, y describa y justifique los contenidos mínimos que deberán desarrollar los Centros en sus respectivos PCP. Este Patrón debe ser una guía para la elaboración de los PCP que los Centros tienen que abordar, posibilitando su integración en la planificación estratégica de cada Centro.
Este Patrón homogéneo debe posibilitar a la DTI la realización de análisis y comparaciones de los PCP de los distintos Centros.

-. Esquema de herramienta de gestión del CdM de convergencia para los Centros.
Diseñar un esquema de la herramienta de gestión y seguimiento del CdM de convergencia que cada Centro pueda utilizar.

5ª-. Herramienta de seguimiento del grado de convergencia de los PCP.

-. Herramienta de seguimiento del CdM de convergencia para la DTI
Proponer el diseño de un método, herramienta de seguimiento de la convergencia, en base al Cuadro de Mando establecido, para su utilización por parte de la DTI, que, mediante un índice, "grado de convergencia", mida la distancia entre la caracterización efectuada por el Centro, en un momento dado, y el cumplimiento de los requisitos del Decreto 109/2015

6.- Elementos mínimos de la propuesta metodológica

La metodología planteada, deberá incluir los siguientes elementos mínimos:

-. Análisis documental.
-. Combinación de análisis cuantitativos y cualitativos.
  -. Los análisis cuantitativos deberán estar basados en fuentes fiables.
  -. Los análisis cualitativos deberán incluir:
    -. Entrevistas y/o talleres que involucren a los Centros de BRTA.
    -. Estudio del caso: análisis en profundidad de determinados PCP.
    -. Casos de éxito, como modelo para el diseño del Patrón del PCP.
-. Reuniones de contraste con la DTI.

7.- Presentación de la planificación

La propuesta debe incluir un diagrama de Gannt y su desglose, teniendo en cuenta las fases, tareas y tiempos necesarios para desarrollarlas.

La empresa adjudicataria deberá presentar una propuesta de actuaciones que estará en concordancia con los contenidos enunciados en las presentes bases.

8.- Documentos a entregar

Se hace necesario que las empresas licitadoras aporten una descripción detallada y concreta de todos los informes y entregables que se van a elaborar durante el proceso de diseño del Patrón, con mención expresa de los contenidos que se desarrollarán en cada uno de ellos.

La documentación a presentar durante la elaboración del Patrón deberá atender a los siguientes requerimientos:

a) Textos en formato editable (Word).
b) Plantillas en hoja de cálculo (Excel).
c) Resumen en formato presentación (PowerPoint).
d) Toda la documentación debe estar redactada con una visión inclusiva.

Además de cumplir con todos los requisitos anteriores, la documentación final del Patrón de Convergencia del PCP deberá estar redactada en euskara y castellano, preferiblemente en documentos separados.

9.- Coordinación de los trabajos

La empresa adjudicataria de los trabajos deberá coordinarse, en todo momento, con la Dirección de Tecnología e Innovación del Gobierno Vasco.

Las reuniones a celebrar serán como mínimo las siguientes:

- Reunión de lanzamiento del proyecto, a celebrar tras la adjudicación y la firma del contrato.
- Primera reunión de seguimiento, a celebrar tras la realización de las tareas contempladas en la 1ª fase.
- Segunda reunión de seguimiento, a celebrar tras la realización de las tareas correspondientes a las fases 2ª y 3ª.
- Tercera reunión de seguimiento, a celebrar tras la realización de las tareas contempladas en las fases 4ª y 5ª.
- Reunión final, a celebrar para presentar, compartir y concretar el trabajo final.

La documentación para tratar en las reuniones deberá enviarse a la Dirección de Tecnología e Innovación con una antelación mínima de una semana.

Se recogerá acta de cada reunión, que deberá enviarse a los participantes en la misma, en el plazo máximo de 4 días.

10.- Plazo de ejecución del contrato

El trabajo debe estar finalizado antes del 30 de noviembre de este año, por lo que este es el plazo a considerar para la planificación de las tareas a desarrollar.

11.- Presupuesto

Se considera que este trabajo puede realizarse por un importe de 75.000 €, sin IVA.

12. - Condiciones

La entidad contratante deberá entregar, además de los documentos finales, el conjunto de ficheros utilizados para realizar el Patrón de Convergencia del PCP (ficheros Excel, etc.). El análisis desarrollado no podrá ser utilizado para ningún otro fin, salvo permiso expreso de la Dirección de Tecnología e Innovación del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

Señalar la imposibilidad de desarrollar el objeto del contrato con medios propios, ya que se hace necesaria una cualificación especializada en cuestiones de organización de personas que no puede ser atendida por el personal de la Dirección de Tecnología e Innovación.

La no división en lotes viene justificada por el servicio objeto de la presente contratación, ya que, por la propia naturaleza del trabajo, no es susceptible de división en unidades o prestaciones independientes, sino que los trabajos requeridos y especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas que acompaña a esta documentación determinan que se debe concluir en un único resultado de calidad, que no es otro que el diseño del Patrón del PCP.

Por otro lado, señalar el interés público de dicha necesidad y que dicho interés no puede ser satisfecho con ningún otro contrato en vigor.

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de marzo de 2022

ALBERTO JOSE FERNÁNDEZ GONZÁLEZ - 30591087Y

Firmado digitalmente por ALBERTO JOSE FERNÁNDEZ GONZÁLEZ - 30591087Y
Fecha: 2022.04.01 09:50:38 +02'00'

Director de Tecnología e Innovación

Alberto Fernández González