

## RECURSOS HUMANOS EN TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

### Documento de posición de la Asociación RedTransfer

El desarrollo de la “Sociedad del Conocimiento” no sólo ha dado lugar a una relevante actividad en investigación científica y técnica y a la introducción de innovaciones basadas en ésta sino a que el “conocimiento” sea objeto de intercambio entre diferentes organizaciones. A esta actividad, relativamente reciente, la llamamos Transferencia de Conocimiento y conlleva desde la preparación del conocimiento para ser intercambiado por quien lo ha generado hasta la organización de las condiciones que permiten aplicarlo por quien lo recibe. Se trata de un proceso realizado fundamentalmente por personas.

Lo que podría parecer una actividad sencilla, en realidad requiere recursos humanos con muchos perfiles competenciales: técnico, legal, financiero, gerencial, comercial. De este modo, la Transferencia de Conocimiento es, más que una profesión para la cual uno puede encontrar una formación superior inicial, un sector (o subsector) de actividad dentro del Sistema de Innovación. Mucho más pequeño que otros sectores como el sanitario o el educativo pero, al igual que éstos, con diversidad de perfiles según la función que se vaya a desarrollar en el mismo. Aunque pequeño, se trata de un sector importante, porque en la Sociedad del Conocimiento, los intercambios de éste son un aspecto clave para su avance. Es relevante que esos intercambios, esa transferencia, se haga de forma correcta y eficiente y que ayude a construir una sociedad mejor. Y, para ello, es necesario aplicar conocimientos, técnicas y reglas propias de esta actividad. Es decir, debe hacerse de modo profesional.

RedTransfer, como asociación profesional en este sector, pretende aportar reflexión y criterio en torno a la gestión de los recursos humanos dedicados a la Transferencia del Conocimiento. Tal reflexión va dirigida no sólo a dichas personas, sino también a los empleadores de los profesionales. Igualmente, también va dirigida a la administración, como instancia reguladora de la vida económica y social y responsable de fomentar esta actividad.

En otros países asociaciones como RedTransfer se han enfrentado a estos temas y han ido produciendo documentos y actuaciones que inciden en el desarrollo profesional en el sector. Obviamente, sus aportaciones habrá que considerarlas teniendo en cuenta la diferencia en los contextos institucionales y legales de los países.

Son varios los elementos que RedTransfer considera relevantes en un análisis sobre los recursos humanos en transferencia de conocimiento. A cada uno de ellos se dedica un apartado en el presente documento. Son los siguientes:

**Perfiles profesionales.** Son diversas las funciones a realizar para transferir conocimiento y para las cuales se requieren diferentes competencias.

**Competencias.** Cada perfil requiere unas capacidades y competencias, algunas técnicas y específicas, otras son habilidades transversales.

**Certificación profesional.** Los sistemas de certificación y recertificación profesional contribuyen a la efectividad y a la eficiencia de una actividad.

**Carrera profesional.** El desarrollo profesional siempre tiene una progresión, desde niveles iniciales a niveles de experto y de mayores responsabilidades.

**Retribución.** Cuestión básica en cualquier actividad laboral y en la que inciden no sólo producción o productividad, sino también el contexto institucional en que se realiza.

**Ética profesional.** Como en otros sectores, la existencia de un código deontológico, conocido y respetado es un factor que fortalece el desarrollo profesional.

## PERFILES PROFESIONALES

La Transferencia de Conocimiento es una actividad profesional reciente, con pocas décadas de recorrido. Pese a que surge ligada a la transferencia de patentes entre empresas y es desempeñada inicialmente por agentes de patentes y abogados mercantiles, la irrupción del sector académico en el sistema de innovación ha ampliado notablemente la visión sobre la transferencia e intercambio de conocimiento y los mecanismos e instrumentos que se utilizan para realizarla.

En el entorno académico, los puestos de trabajo dedicados a Transferencia de Conocimiento aparecieron inicialmente bajo un único perfil denominado **Técnico de Transferencia de Conocimiento**, de carácter generalista, si bien con un foco particularmente relevante en la preparación y negociación de contratos de I+D y de licencia de tecnología. Pero el desarrollo de la actividad ha ido generando una progresiva especialización y diferenciación de actividades, al igual que ha sucedido en otros sectores de actividad humana. Así, hoy podemos identificar perfiles profesionales especializados tales como **Técnico en IPR** (Intellectual Property Rights) para la evaluación y protección legal de resultados de investigación, **Técnico de Promoción** para la tarea comercial sobre la oferta tecnológica, en la cual puede resultar necesaria una especialización disciplinar o sectorial, y para la generación de relaciones entre investigadores y empresas, **Técnico de EBTs** (Empresas de Base Tecnológica) para apoyo en el desarrollo de negocio de proyectos empresariales basados en conocimiento, **Gestor de Proyectos de I+D**, para las tareas de elaboración de propuestas de proyectos, gestión y control de los recursos y tareas del mismo y reporte de su ejecución; el volumen y la competitividad que hay alrededor de la financiación pública a proyectos de I+D ha llevado a una mayor especialización de este perfil atendiendo al programa de financiación.

Por otro lado, también están interviniendo en Transferencia de Conocimiento algunos perfiles complementarios o de apoyo tales como el de **Técnico de Comunicación Científica** pues las tareas de difusión general de la ciencia y la tecnología sirven como marketing de la capacidad para transferir o el de **Técnico en Sistemas de Información**, pues la minería de datos y la gestión de información se están revelando como necesarias para las tareas de promoción y de preparación de proyectos.

Podrían identificarse perfiles de mayor especialización. Frecuentemente, los técnicos de promoción se asocian a determinadas tecnologías o sectores (salud, tecnologías de la información y comunicación...). Los gestores de proyectos pueden especializarse en preparación de propuestas, incluso de determinados programas (programas europeos...), y no entrar en la ejecución de los proyectos. Los técnicos de IPR pueden estar especializados en vigilancia tecnológica o en protección de software.

RedTransfer considera que las empresas e instituciones empleadoras de profesionales en Transferencia de Conocimiento deben ser capaces de incorporar a sus plantillas recursos humanos con la diversidad de perfiles que en cada momento resulten necesarios. El sector académico, especialmente el funcionariado, está organizado alrededor de catálogos de puestos de trabajo muy rígidos y suele acometer la selección de personal bajo un único perfil, lo más generalista posible, y dejar la especialización para que suceda a lo largo del tiempo, a través de la formación en el puesto de trabajo y la experiencia profesional. Este enfoque debería evolucionar, pues es poco eficiente e impide la incorporación de personal senior, especializado y muy profesionalizado en un determinado ámbito. Las Fundaciones privadas, titulares de centros de investigación y las empresas definen sus puestos de trabajo de forma flexible y pueden adaptarse mejor a una selección de personal atendiendo a los perfiles especializados que en cada momento necesiten.

## **COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Como en cualquier actividad profesional, en Transferencia de Conocimiento se requieren conocimientos y habilidades. RedTransfer entiende que no hay una formación universitaria específicamente apropiada para trabajar en Transferencia de Conocimiento, si bien para algunos perfiles especializados sí que podría resultar conveniente una determinada formación. La formación doctoral aporta una comprensión de los procesos de investigación que ayuda a la función de Transferencia de Conocimiento que se realiza desde las entidades académicas.

Sí que resultan relevantes un conjunto de conocimientos de especialización que deben añadirse a la capa de formación superior, bien proceda ésta de las disciplinas científicas, las técnicas, las ciencias sociales e incluso las humanidades. La Asociación RedTransfer considera que son particularmente apropiados para cualquier perfil profesional en este sector conocimientos en relación a la naturaleza del bien “conocimiento” que es objeto de la transferencia y los instrumentos para la misma, su configuración legal en torno a objetos de propiedad intelectual e industrial, su dinámica de generación a través de la investigación y de desarrollo hasta convertirse en innovaciones de producto, de proceso o de organización.

También resulta clave entender el Sistema de Innovación en el que se produce la Transferencia de Conocimiento, con su entorno de legislación, instituciones, agentes y mecanismos de relación. Todas estas materias son susceptibles de impartirse en forma de cursos estructurados, de mayor o menor duración y de forma presencial o a distancia y pueden ayudar a facilitar la movilidad entre los diferentes perfiles de Transferencia de Conocimiento. Del mismo modo, pueden incorporarse conocimientos transversales como el uso de herramientas informáticas y bases de datos, o la gestión de la calidad.

La innovación es un factor de competitividad mucho más complejo y menos estudiado que otros como pueden ser las materias primas, las finanzas o el factor trabajo. Mucho conocimiento se genera alrededor de la experiencia y, por ello, haber abordado casos en la actividad de Transferencia de Conocimiento e intercambiar prácticas son fuentes muy relevantes para adquirir conocimientos. RedTransfer sugiere que los CV en Transferencia de Conocimiento incorporen los casos y experiencias que hayan representado mayor aprendizaje y los mismos deberían valorarse en los procesos de selección. La interacción entre profesionales en eventos, foros y redes donde pueda haber tal intercambio es un mecanismo de acceso a conocimientos

en la materia adicional a la impartición de formación y debe ser propiciado y favorecido por los empleadores.

Alrededor de cualquier caso de Transferencia de Conocimiento intervienen diversos roles, de modo que las relaciones interpersonales y las actitudes son esenciales para que tenga lugar el intercambio de conocimiento buscado. La escucha activa, la comunicación oral o escrita, la negociación, la gestión de reuniones, la generación de confianza, la nucleación de equipos. Todo ello son habilidades sociales que contribuyen enormemente a la efectividad de la Transferencia de Conocimiento. RedTransfer recomienda que sean consideradas en los procesos de selección de personal y en el desarrollo profesional.

En el Anexo 1 se incluye un marco de conocimientos y habilidades especificado para cada uno de los perfiles profesionales considerados.

### **CERTIFICACIÓN PROFESIONAL**

RedTransfer busca mejorar la innovación basada en actividades de I+D a través del desarrollo profesional del colectivo de personas que intervienen en los procesos de transferencia de conocimiento y gestión de la I+D+i. Por lo tanto, las actuaciones que doten de calidad, efectividad y reconocimiento a dicho desarrollo profesional son de interés prioritario para la Asociación. La certificación profesional es una de ellas y, RedTransfer promoverá el uso de este mecanismo en el futuro.

Actualmente, hay tres modelos de certificación profesional más conocidos a nivel internacional: CLP (Certified Licensing Professional), EuKTS (European Knowledge Transfer Society) y RTTP (Registered Technology Transfer Professional). La Asociación RedTransfer entiende que se deben reconocer y apoyar estos mecanismos por parte de las políticas públicas y por parte de los empleadores y que debe posicionarse en torno a ellos.

Si bien CLP es el más establecido, su fuerte orientación a licencias, principalmente en el mercado estadounidense, hace que no sea el mejor valorado por RedTransfer. Entre los otros dos modelos, RedTransfer se decanta por impulsar RTTP por dos razones. Por un lado, es el modelo planteado por el colectivo profesional de Transferencia de Conocimiento desde hace varios años y que están siguiendo las principales asociaciones de profesionales de transferencia de conocimiento, tales como la AUTM (EEUU), ASTP-Proton (UE), Praxis-Unico (UK), Technology Alliance (RFA) o UNITT (JP). Esto supone un aval indiscutible. Además, permite la vinculación de RedTransfer a ATTP, que es la alianza internacional que las agrupa, lo cual incorpora a la asociación española a la principal red mundial de transferencia de conocimiento.

Por otro lado, ATTP proporciona un mecanismo de certificación de los cursos y actividades que desarrolla RedTransfer. La certificación de estos cursos interesa como marca de calidad y de valor añadido para los mismos. Además, dicha certificación los cualifica para proporcionar créditos formativos a quienes los realicen, y que serían acumulables a cualquier otro curso acreditado por ATTP para conseguir los 60 puntos que se requieren para la certificación profesional de "Registered Technology Transfer Professional" (RTTP). Por tanto, RTTP es una certificación con el mejor reconocimiento internacional y que respalda y potencia a asociaciones como RedTransfer.

Respecto al modelo EuKTS, RedTransfer valora que, pese a prever una ruta de certificación profesional atractiva, aún no está bien implantado y su desarrollo parece estar dependiendo siempre de financiación pública por parte de la Comisión Europea. Sería deseable una convergencia del mismo con RTTP.

## **CARRERA PROFESIONAL**

Entendemos por Carrera Profesional la progresión en la posición profesional que una persona puede recorrer en el ejercicio de tal actividad, y que, normalmente, va estrechamente ligada a la retribución. Por un lado, un aspecto de la progresión está relacionado con la asunción de mayores responsabilidades y va asociado a subir en la escala de puestos de trabajo (carrera vertical). Por otro lado, la experiencia también permite realizar la propia tarea de forma más efectiva y eficiente. Tiene sentido reconocer esta progresión (carrera horizontal), más allá de que pudiera permitir asumir mayores responsabilidades.

La actividad de Transferencia de Conocimiento, como se ha dicho anteriormente, es reciente y todavía está estructurando sus componentes. No obstante, en cuanto a carrera vertical, no resulta muy diferente a otras actividades y, así, propondríamos los siguientes niveles:

- **Ayudante:** Personal sin responsabilidad en las funciones de gestión de conocimiento. Normalmente tiene una vinculación temporal y de carácter formativo. Trabaja bajo la supervisión de personal técnico.
- **Técnico:** Desempeña funciones de Transferencia de Conocimiento de perfil especializado o generalista, si bien su responsabilidad se limita a operaciones de tamaño pequeño o mediano en complejidad o en tamaño. Requiere conocimientos específicos en Transferencia de Conocimiento y cierta experiencia anterior en puestos de apoyo.
- **Técnico Sénior:** Desempeña funciones de Transferencia de Conocimiento de perfil especializado o generalista de mayor tamaño y complejidad. Coordina y supervisa a personal Técnico en un área de trabajo determinada, definiendo sus procesos de trabajo y liderando los proyectos de su área de trabajo. Requiere experiencia de no menos de 5 años en el área que asuma.
- **Director.** Asume la responsabilidad de todas las áreas de trabajo de Transferencia de Conocimiento, coordinando todo el personal, estableciendo los procesos de trabajo y decidiendo los proyectos a realizar por la unidad. También requiere una experiencia relevante en diversas áreas de trabajo de Transferencia de Conocimiento. Reporta a la Dirección Ejecutiva de la organización.

Por encima de la posición de Director, las responsabilidades tienen mayor carácter político y de dirección estratégica y menor carácter técnico, si bien es necesario que, aunque no se trate de personal profesional en Transferencia de Conocimiento, sí sea conocedor de los elementos que componen esta función.

Las unidades de Transferencia de Conocimiento también precisan de personal administrativo para rutinas y actividades de apoyo, como cualquier otra organización. No se trata de personal

profesional en Transferencia de Conocimiento, pero resulta conveniente que dicho personal tenga cierta formación que le permita conocer la actividad que desempeña.

Con lo indicado, una carrera vertical en Transferencia de Conocimiento contendría la escala indicada y sería deseable que el paso a los niveles de Técnico Sénior y de Director estuvieran sujetos a un mecanismo de habilitación con criterios fundamentalmente profesionales. Los procesos de acreditación del personal académico serían una buena referencia.

En cuanto a la carrera horizontal, supondría la evaluación periódica de méritos específicos de la gestión de conocimiento en los que se haya tenido una participación relevante. De esta manera se reconoce la experiencia adquirida en el puesto de una manera más efectiva que la que supone la consideración de la antigüedad en el puesto de trabajo. Los aspectos que podrían ser objeto de evaluación son:

- Papel desempeñado en la negociación de contratos de transferencia relevantes
- Dirección de proyectos subvencionados
- Papel desempeñado en redacción de patentes y en contestación de suspensos y acciones oficiales
- Papel desempeñado en la gestión de programas vinculados a transferencia de conocimiento (prueba de concepto, creación de spin-off, etc).
- Impartición de acciones formativas
- Autoría de artículos publicados en el sector profesional

La evaluación de este desempeño debe realizarse por personal profesional senior o directivo. Una referencia para este tipo carrera profesional es la evaluación de tramos de investigación que se realiza al sector académico.

La adopción de un esquema de carrera profesional como el indicado debería realizarse a través de políticas públicas que lo pudieran impulsar y ayudar en su implementación. Ello significaría un apoyo muy relevante de la Administración a la profesionalización de la actividad de Transferencia de Conocimiento. En su ausencia, el impulso a la carrera horizontal que se pueda hacer a nivel de cada organización tenderá a no ser específico y a no recoger los elementos realmente valorables en Transferencia de Conocimiento.

## **RETRIBUCIÓN**

La remuneración en dinero o en especie por el trabajo realizado es un aspecto esencial de la gestión de los recursos humanos en cualquier actividad, la cual debe tener en cuenta la capacitación, la experiencia, la responsabilidad y la efectividad en el desempeño. Por otro lado, es necesario considerar las especificidades del trabajo. Este aspecto no es diferente en Transferencia de Conocimiento, pero el contexto legal e institucional plantea limitaciones a estos criterios.

Es de sentido común que a perfiles de mayor especialización debe corresponderles una mayor retribución. Sin embargo, esta diferenciación de perfiles es algo que está siendo difícil configurar



en el entorno del sector público en España. En este tipo de entidades se busca agrupar todos los perfiles en uno que sea lo más polivalente posible y que tenga una retribución intermedia entre lo que podría ser un perfil generalista o un perfil especializado en el sector privado. De este modo, no es frecuente encontrar retribuciones elevadas ni trabajos muy especializados en dicho entorno.

También resulta fácilmente entendible que las retribuciones crezcan a lo largo de la carrera profesional vertical. A este respecto, no se observa que hayan dificultades estructurales. Las diferentes organizaciones empleadoras en Transferencia de Conocimiento suelen tener escalas laborales con retribuciones diferenciadas.

Situación diferente es la consideración de la carrera horizontal. Son pocas las organizaciones que implementan criterios que vayan más allá de la mera antigüedad. RedTransfer considera que, en el ámbito de la Transferencia de Conocimiento hay espacio para recorrer. Aspectos como la certificación profesional o la evaluación de tramos de carrera profesional, como ocurre con el personal académico, son posibles opciones por las que transitar y en las que las políticas públicas podrían incidir. Ello introduciría un factor de incentivación, especialmente importante en el sector público, en el cual el blindaje excesivo que tiene la estabilidad laboral es, frecuentemente, causa de una disminución en el rendimiento.

Un último aspecto de la retribución es la componente variable, directamente ligada a la eficacia y eficiencia en el logro de objetivos. La dimensión comercializadora que tiene la Transferencia de Conocimiento, que busca la venta de conocimiento y el cierre de acuerdos, la hace particularmente propicia para ello. Salvo contadas excepciones, en este aspecto, el comportamiento del sector privado es muy diferente al del sector público. En el primero es frecuente fijar incentivos individuales por el rendimiento en el trabajo, mientras que en el segundo no suele tener impacto el que se consigan determinadas metas.

RedTransfer considera que habría que avanzar en habilitar una componente variable de la retribución en Transferencia de Conocimiento que fuera significativa. La diversidad de perfiles profesionales hace que resulte difícil establecer un único criterio, pero es posible definir varios de ellos como, por ejemplo, el número de licencias, el capital levantado en spin-off, los retornos por las mismas, el número de resultados protegidos, o el número o importe de contratos o de proyectos de I+D suscritos, que podrían configurar un paquete de objetivos que pudieran aplicarse a las unidades de Transferencia de Conocimiento, si no es posible hacerlo a nivel individual.

En conclusión, RedTransfer entiende que es deseable la aplicación de políticas retributivas que contengan una parte relevante dedicada a incentivos por desempeño, bien por la vía de la evaluación de tramos profesionales o bien por la consecución de objetivos a corto plazo. Este sector profesional ya ha cumplido algunas décadas en España y el voluntarismo inicial que resulta natural cuando se emprende una nueva actividad se va perdiendo con el tiempo y debe ser sustituido por mecanismos de incentivación y motivación propios de las relaciones laborales.

## CODIGO ÉTICO

Más allá del cumplimiento de la ley, la existencia de un marco de valores y un código ético en cualquier profesión es un elemento que la ennoblece y que dignifica a quienes lo siguen. Esto

aplica también al ámbito de la Transferencia de Conocimiento y la Asociación RedTransfer considera positivo disponer de un conjunto de principios éticos que tengan en cuenta los aspectos específicos derivados de trabajar con bienes tan intangibles como son el conocimiento científico técnico y las relaciones que se producen en torno al mismo. A este respecto, RedTransfer respalda y asume el siguiente decálogo, que fue presentado en la Conferencia RedOTRI de Orense en 2011.

1. Hacer los mejores esfuerzos para que los resultados de la investigación pública lleguen y beneficien lo más posible al conjunto de la Sociedad.
2. Realizar de forma competente y diligente las tareas de evaluación y gestión de la propiedad industrial e intelectual,
3. Acudir a la protección mediante patente cuando ello mejore las oportunidades de puesta en uso de las invenciones.
4. Buscar tratos de Transferencia de Conocimiento justos y equilibrados con todas las partes implicadas en acciones de licenciamiento, partenariado en I+D e innovación y desarrollo de nuevos negocios. Evitar prácticas de competencia desleal o dinámicas de burbuja tecnológica.
5. Apartarse de aquellos asuntos en los que se pueda tener una situación de conflicto de interés o propiciar una situación que permita evitar tal conflicto.
6. Procurar la promoción y difusión del conocimiento científico, técnico y humanístico en modo compatible con las operaciones de Transferencia de Conocimiento.
7. Respetar las expectativas y requerimientos de confidencialidad esperados por las partes con las que se trate, más allá de que hayan sido comprometidos en acuerdos de confidencialidad formales.
8. Contribuir a la cultura y la formación en gestión y Transferencia de Conocimiento de personal implicado en procesos de innovación
9. Utilizar la información confidencial o privilegiada sólo para el propósito para el que fue revelada sin tomar ventaja personal de la misma.
10. Llevar correcta contabilización y reportar apropiadamente a los titulares de la propiedad intelectual o industrial de cuanta gestión o actuación haya realizado con la misma.
11. Tener en cuenta la perspectiva de género en las actuaciones que se realicen. Propiciar una actitud comprensiva en relaciones multiculturales.
12. Prestar cooperación y ayuda a colegas de la profesión y apoyar el desarrollo profesional mediante la compartición, de forma responsable, de buenas prácticas y el trabajo en red. Comportarse de modo que se eviten prácticas que puedan dañar la imagen y los intereses de la actividad profesional de Transferencia de Conocimiento.

## **PARA AVANZAR**

La Asociación RedTransfer aborda la reflexión sobre todos los temas mencionados con el propósito de promover el desarrollo profesional en el ámbito de la Transferencia de Conocimiento y manifiesta su disponibilidad para dialogar y colaborar con las organizaciones implicadas en esta actividad, bien por contratar personal para ello o bien implementando políticas de apoyo. A día de hoy, la Transferencia de Conocimiento la realizan las personas, no



las máquinas, y cuidar y fortalecer el recurso humano con el que contamos para ello es un factor clave si deseamos que el proceso de innovación resulte efectivo.



## **ANEXO 1 – TAREAS DESARROLLADAS EN DIVERSOS PERFILES PROFESIONALES**

### **Técnico de Transferencia de Conocimiento generalista.**

- Vigilancia fuentes financiación para I+D+i
- Búsqueda de socios en proyectos colaborativos o de clientes para licencia de tecnologías
- Búsqueda de investigadores para demandas y retos de innovación de terceros
- Preparación, negociación y seguimiento de contratos, convenios u otro tipo de acuerdos
- Preparación de ofertas/propuestas de proyectos de I+D+i
- Configuración de iniciativas conjuntas en investigación e innovación entre varios socios.
- Promoción y marketing de patentes y otros resultados de I+D
- Organización eventos, asistencia a ferias
- Evaluación de comunicaciones de invención para su protección jurídica y tramitación de ésta

### **Técnico de Promoción**

- Desarrollo de negocio: diseño y ejecución de roadmap de innovación
- Preparación de ofertas de tecnología
- Negociación de contratos de licencias o de I+D
- Vigilancia oportunidades con financiación privada o pública
- Relaciones interpersonales con investigadores y empresas
- Scouting y procesado de demandas y retos de empresas
- Obtención de información de mercados

### **Técnico de Protección de derechos de propiedad intelectual e industrial**

- Evaluación de patentabilidad y potencial innovador de comunicaciones de invención
- Evaluación de derechos sobre software
- Establecimiento de titularidad sobre los derechos de propiedad intelectual e industrial
- Redacción de patentes y tramitación de los derechos ante oficinas de patente u otras oficinas de registro
- Mantenimiento de títulos de propiedad industrial

### **Técnico de Empresas de Base Tecnológica**

- Consultoría sobre la elaboración del plan de negocio y su presentación a inversores
- Nucleación del equipo promotor e incorporación del CEO.
- Introducción a inversores inversores
- Preparación de documentos legales: estatutos, pacto de socios, acuerdos de transferencia de tecnología
- Seguimiento de los acuerdos de transferencia tecnológica, pacto de socios y ejercicio de los derechos de socio, en su caso.

### **Gestor de I+D+i**

- Apoyo en la preparación de propuestas de proyectos
- Preparación de ofertas y contratos
- Gestión de proyectos: asignación de recursos, administración, control de ejecución y entregables, reporting, justificación de las ayudas.
- Secretaría consorcios
- Comunicación del proyecto
- Gestión de programas de I+D: elaboración de convocatoria, evaluación y seguimiento de ejecución

### **Técnico de Comunicación Científica**

- Preparación de noticias y notas de prensa sobre actividad de I+D
- Producción de material audiovisual divulgativo
- Canalización de la relación de investigadores con medios de comunicación
- Preparación de eventos divulgativos

### **Sistemas de Información**

- Extracción de datos de actividad en I+D para informes, propuestas, memorias, etc.
- Análisis de mecanización de procesos



MARCO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Perfil	Background	Conocimientos	Habilidades	Experiencia requerida
<b>Técnico en transferencia</b>	Educ. superior e inglés Rama indistinta, preferiblemente técnico	Sistema de i+d+i Legal: IPR, mercantil, admvo. Comercial	Orientación al cliente Negociación Comunicación	Preferiblemente en empresa Capital relacional
<b>Gestor I+D</b>	Educ. superior e inglés Rama indistinta, preferiblemente técnico	Sistema de i+d+i Legal: IPR, admvo.	Orientación al cliente Planificación de tareas	
<b>Gestor proyectos europeos</b>	Educ. superior e inglés Rama indistinta, preferiblemente técnico	Sistema de i+d+i Legal: IPR, admvo.	Orientación al cliente Planificación de tareas	Gestión de I+D Capital relacional
<b>Promotor / Desarrollo negocio</b>	Educ superior técnica e inglés	Sistema de i+d+i Legal: IPR, mercantil, admvo. Comercial, gestión empresas	Orientación al cliente Negociación Comunicación	Gestión comercial Capital relacional
<b>Protección conocimiento</b>	Background científico técnico, PhD deseable	Sistema de i+d+i	Búsqueda de información científica	

			Sistema de patentes (API o similar)	Capacidad analítica	
<b>Creación de empresas</b>	Educ superior empresas e inglés	gestión	Gestión empresas, sistema i+d	IPR, Nuclear equipos Planificación de tareas	Gestión empresarial
<b>Comunicación científica</b>	Educ comunicación e inglés	superior	Sistema de i+d+i	Facilidad de entrada a los investigadores	Capital relacional
<b>Sistemas de Información</b>	Informática e inglés Gestión de datos		Sistema de I+D+i		

