



CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DE PERSONAL INVESTIGADOR i DE SUPORT CIENTIFIC-TÈCNIC i VALORACIÓ DEL DESENVOLUPAMENT

Working Group i Dpt.Persones

Revisió 2023

ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Àmbit d'aplicació.....	3
3. Pla de treball.....	3
4. Continguts del document.....	4
5. Carrera investigadora.....	5
6. Personal de Suport científico-tècnic.....	16
7. Procediment de Valoració del Desenvolupament.....	22
8. ANNEXES	23

1. Introducció

Una de les fites importants per a la Fundació va ser la consecució del segell "**HR Excellence in Research**" el setembre de 2018. Aquest segell, proporcionat per la Comissió Europea, identifica les institucions i els organismes que promouen un entorn laboral estimulant i unes condicions de treball favorables pel personal investigador, amb un compromís de millora contínua de les estratègies de RRHH, d'acord amb la Carta Europea i el Codi de Conducta.

Al pla d'acció establert en el marc d'aquesta estratègia, dos dels objectius importants de treball han estat l'establiment del **Researcher's Career Plan i Career Evaluation Process** que estableixi els criteris mínims per accedir a cadascuna de les posicions de recerca, associant les categories amb els mecanismes de finançament i equiparant els grups professionals amb l'**escala R**.

2. Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació del present document és el **personal investigador i el personal de suport a la recerca** tenint en compte que ens podem referir a personal contractat per FSJD i a personal adscrit a l'IRSJD. Els drets referits a les condicions de treball apliquen al personal contractat.

3. Pla de treball

El present document ha estat elaborat analitzant els següents documents:

- A. Anàlisi dels rols professionals existents fins 2019 a la Institució
- B. Anàlisi dels rols professionals per a la Carrera Investigadora en el Marc Europeu
- D. Revisió de models establerts a altres centres de recerca.

El Working Group per la confecció inicial del document al 2020 va estar format per:

- Emili Bargalló, Director FSJD
- Dr. Francesc Palau, Director IRSJD
- Dr. Rafa Artuch, Sub-Direcció IRSJD
- Júlia Ribot, Scientific Manager IRSJD
- Dr. Josep M. Haro: Direcció d'Innovació i Docència PSSJD
- Dr. Jaume Pérez: Direcció d'Innovació i Docència HSJD.
- Dra. Cecilia Jiménez IP, HSJD
- Dr. Christian Stephan-Otto, IP PSSJD
- Dra. Elena Huerta, Investigadora PSSJD
- Dra. Sonia Paco, Investigadora HSJD
- Helena Castillo, Investigadora predoctoral HSJD
- Roser Arnalte, Cap del Dpt.de Gestió i Promoció de Recerca
- Vanessa Andrés, Cap del Dpt. Persones

Anualment es fa una revisió dels documents i procediments i es fan els ajustos pertinents amb les persones que conformen la Comissió en el moment.

4. Continguts del document

a) DESCRIPCIÓ DE CARRERA INVESTIGADORA i VALORACIÓ DESENVOLUPAMENT

Al present document presentem una **descripció detallada de cada classificació professional de la carrera investigadora i la seva equiparació amb el marc Europeu** contemplant:

- Descripció del perfil
- Formació requerida
- Competències desitjables
- Formació recomanada (Knowledge Path FSJD). El Programa Formatiu té en compte el [Framework competencial per personal investigador de la Comissió Europea](#) i consegüentment els cursos del Programa cobriran els 7 eixos del Framework.
- Fons de finançament
- Transició per poder promocionar a la següent etapa professional i **valoració del desenvolupament**: El procés d'avaluació anual serà opcional tant per part del Cap de Grup i per part del personal investigador tot i que és molt recomanable. Especialment, **es recomana l'avaluació anual per l'acompanyament i desenvolupament de la carrera professional del personal investigador R1 i R2.**

b) DESCRIPCIÓ CATEGORIES CIENTIFICO-TÈCNiques DE SUPORT A LA RECERCA amb els mateixos apartats descrits anteriorment.

Afegim la **descripció detallada de les categories científic-tècniques de suport a la recerca**: Tècnic/a de Laboratori, Ajudant d'Investigació, Lab Manager, Project Manager.

c) ANNEXES

- **Taula Resum Evolució Carrera Investigadora**: quadre resum que permet veure l'**evolució d'una categoria vers la següent en la carrera investigadora** establint diferents nivells de funcions i competències requerides en cada categoria.
- **Models Valoració del Rendiment.**
- **Salari mínims de conveni**: Aquesta taula s'anirà actualitzant segons conveni amb els mínims establert. La forquilla salarial a cada grup dependrà del finançament disponible a cada grup.

Fonts d'informació utilitzades per l'elaboració del document:

- [Marc Europeu Carrera Investigadora](#)
- [Font Competències de l'Investigador](#)
- *Models d'altres centres publicats a les seves webs*
- [Framework competencial per personal investigador de la Comissió Europea \(nou 2023\)](#)

5. Carrera investigadora

R1: INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:**
 - Investigador/a que es troba en el primer estadi de la seva carrera investigadora (<5 anys) i encara no ha obtingut el títol de Doctorat.
 - Realitza recerca **sota supervisió** amb l'objectiu de realitzar la tesi doctoral.
 - A nivell de comunicació, ha d'escriure la seva tesi doctoral i pot ser 1er autor/a o coautor/a en publicacions, comunicacions.
 - No se li pot demanar fer activitats docents més enllà del seu treball predoctoral.

- **Formació requerida:**
 - Formació: Graduat/da o llicenciat/da universitari/a que ha obtingut la titulació de màster o equivalent i està capacitat/da per realitzar la tesi doctoral.
 - Coneix idiomes i principalment aporta bon nivell d'anglès.

- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d' Anàlisi:** Realitza anàlisis crítiques i té capacitat per a fer l'avaluació i síntesi d'idees.
 2. **Proactivitat i innovació.** Inquietud per conèixer la metodologia de recerca i la disciplina. Aporta bona comprensió de l'àrea d'estudi
 3. **Comunicació:** Capacitat d'explicar els resultats i el valor de la recerca a altres investigadors/es. Capacitat per integrar el llenguatge i continguts de la disciplina. Aporta bons recursos comunicatius (escrits i verbals). Escriu amb claredat i amb un estil apropiat
 4. **Relació interpersonal: treball en equip:** Col·labora amb els seus companys/es i participa en les reunions de l'equip del projecte mostrant una actitud positiva i escolta activa. Té capacitat per rebre feedback i integrar-lo per millorar.
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Gestió eficaç del projecte a través de la creació d'objectius de recerca, fites intermèdies i prioritització d'activitats. Compren els problemes de seguretat i salut laboral pertinents i demostra pràctiques de treball responsables.
 6. **Resolució de problemes:** Té capacitat per identificar i resoldre els problemes.

2. FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Habilitats digitals en la recerca d'informació Bones pràctiques en investigació Revisions sistemàtiques i meta-anàlisis Estadística: bàsica i avançada. Visualització e impacte científic	How to write a scientific article Improving your Paragraphs & Sentences Writing Retreat Talking about your research Organització i Gestió del temps Career Development
Organization and Governance Sessió d'especialització: Biobanc/ Microscopia Confocal/ Serveis dels Laboratoris Dades: Data Management Plan, Open Access, Redcap... RGPD a Recerca //Female Leaders In science	

3. FONS DE FINANÇAMENT

- Finançament a càrrec de projectes o finançament públic (durada 3-4 anys) per:
 - FI-DGR (AGAUR, Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca)
 - FPI- MICINN (Ministerio de Ciencia e Innovación)
 - FPU-MEFP (Ministerio de Educación y Formación Profesional)
 - PFIS- ISCIII (Instituto de Salud Carlos III)
 - Individual-IF Fellowship, MSCA Marie Curie, European Commission
 - Incorporació de científics i tecnòlegs, PERIS (Dpt.Salut, Generalitat de Catalunya)

4. TEMPS A LA POSICIÓ/ PROMOCIÓ I AVALUACIÓ

- **Espai temporal:** Es recomana que l'investigador/a realitzi la tesi doctoral en un marge de 3-5 anys.
- **Procés de Desenvolupament Professional:** Serà recomanable fer una valoració anual de seguiment d'objectius científics i de competències/formació per tal d'enfortir els punts febles que s'identifiquin i reforçar els punts forts (Annex2). A més a més, el Director/a-Supervisor/a de la tesi donarà feedback continu a l'Investigador/a pre-doctoral per al desenvolupament de la tesi.
- **Promoció de R1 a R2:**
 - Qui sol·licita el canvi de categoria: El/la Cap de Grup.
 - Com es formalitza el canvi de categoria: S'haurà d'aportar al Dpt.Persones freerca.rhh@sjd.es el **títol de la tesi finalitzada**.

5. RANG SALARIAL MÍNIM

El salari mínim per un Investigador/a predoctoral s'estableix segons la legislació laboral vigent en cada moment.

R2A: INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:**
 - Investigador/a que té el **Doctorat** però que encara **no ha establert un nivell significatiu d'independència**. Treballa **sota supervisió** d'un IP específic.
 - **No sol ser Investigador/a Principal** de projectes competitius. Si el/la Cap de Grup ho aprova podria demanar projectes competitius alineats amb l'estratègia del grup.
 - **Pot ser mentor/a** d'investigadors/es en Formació (predoctorals).
 - Potencialment, pot **co-supervisar** projectes d'estudiants de Grau i de Màster (TFG/TFM)
 - A nivell de comunicació, **pot ser 1er autor/a o coautor/a en publicacions, comunicacions**. El seu lloc de treball no pot implicar activitats docents més enllà del seu treball de recerca (però pot fer docència a altres llocs).

- **Formació:**
 - Formació: Doctorat i recomanable aportar estada (nacional o internacional)
 - Coneix idiomes i principalment aporta bon nivell d'anglès.

- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d' Anàlisis:** Demostra capacitat de realitzar anàlisis crítics, avaluacions i síntesis d'idees complexes (recerca pròpia i recerca d'altres)
 2. **Proactivitat i innovació:** Demostra una comprensió sistemàtica en l'àrea d'estudi i un domini de les habilitats i mètodes d'investigació relacionats amb aquesta àrea. Demostra la capacitat de concebre, dissenyar o crear, posar en pràctica i adoptar un procés substancial d'investigació o creació.
 3. **Comunicació:** És capaç d'expressar-se amb arguments coherents davant diferents tipus de públics, formalment i informalment a través d'una varietat de tècniques
 4. **Relació interpersonal: treball en equip:** En el dia a dia, col·labora amb els seus companys/es i participa en les reunions de l'equip aportant el seu punt de vista de forma constructiva. Té capacitat per rebre feedback i donar feedback
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Té capacitat de resumir, documentar, informar i reflexionar sobre el progrés del projecte i aporta capacitat de gestionar correctament el seu temps i el d'altres persones de l'equip en formació. Compren els problemes de seguretat i salut laboral pertinents i demostra pràctiques de treball responsables.
 6. **Resolució de problemes:** Assimila la informació i resol els problemes trobats ràpidament per continuar investigant i poder lliurar el millor resultat.

2. FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Oportunitats de finançament competitiu Bones pràctiques en gestió de projectes Divulgació de dades científiques a la societat Estadística avançada i anàlisi de dades. Bones pràctiques en investigació Revisions sistemàtiques i meta-anàlisis	How to publish a scientific article Improving your Paragraphs & Sentences Writing Retreat Talking about your research Organització i Gestió del temps Career Development
Organization and Governance Sessió d'especialització: Biobanc/ Microscopia Confocal/ Serveis dels Laboratoris Dades: Data Management Plan, Open Access, Redcap... RGPD a Recerca // Female Leaders In science	

3. FONTS DE FINANÇAMENT

Finançament a càrrec de projectes o programes públics i privats, essent els més rellevants:

- Beatriu de Pinós, AGAUR (Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca)
- Sara Borrell, ISCIII (Instituto de Salud Carlos III)
- Juan de la Cierva.
- Incorporació de científics i tecnòlegs, PERIS (Departament de Salut, Generalitat de Catalunya)
- Postdoc- H2020 Marie Skłodowska-Curie Actions...

4. TEMPS A LA POSICIÓ/ PROMOCIÓ I AVALUACIÓ

- **Espai temporal:**
- Haurà de ser un tram transitori i de durada entre 3-6 any i vinculat a finançament públic.
- En cas de disposar de finançament privat i continuar en aquest rol més enllà dels 6 anys, tindria consideració d' **Ajudant de Recerca Doctor i els hi anomenaríem R2AR.**
- **Procés de Desenvolupament Professional:** Serà recomanable fer una avaluació anual de seguiment d'objectius científics i de competències/formació per tal d'enfortir els punts febles que s'identifiquin i reforçar els punts forts (Annex2).
- **Promoció de R2A a R2B.** Requisits
 - Mínim tres anys com a investigador/a postdoctoral.
 - Ha assolit correctament les funcions, competències i formació de la categoria.
 - Comença a demostrar capacitat de lideratge.
 - Qui sol·licita el canvi de categoria: El/la Cap de Grup.
 - Per demanar el canvi de classificació, s'haurà d'informar a freerca.rrh@sjd.es
 - També podria presentar-se a una plaça publicada i el procés de selecció haurà de ser obert, basat en mèrits i transparent.

Observació: Si arribat aquest punt, es volgués sortir de la Carrera Investigadora, es passaria a l'àrea científico-tècnica de suport a la recerca (Apartat 3) i es podria tornar a reincorporar més endavant.

5. RANG SALARIAL MÍNIM

El sou per al personal contractat per la FSJD dependrà del finançament disponible. El salari mínim per a un Investigador/a Postdoctoral s'estableix per conveni laboral.

R2B: INVESTIGADOR/A EMERGENT - INVESTIGADOR CLÍNIC

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:**
 - Investigador/a que ha establert un **cert grau d'independència**
 - **Pot ser Investigador/a Principal** de projectes competitius
 - Sol ser mentor/a d'investigadors/es en Formació (investigadors/es pre-docs).
 - **Sol ser autor/a principal** de la seva producció científica (l'investigador/a clínic podrà ser coautor/a o primer autor/a)
 - Pot tenir activitats docents més enllà del seu treball de recerca.
- **Formació:** Facultatiu/ves o Doctors/es
- **Competències requerides:** Totes les competències del/la Post-Doc:
 1. **Capacitat d' Anàlisis:** Identifica problemes en recerca i noves oportunitats en la seva àrea d'expertesa.
 2. **Proactivitat i innovació:** Realitza una contribució positiva per al desenvolupament del coneixement, recerca i desenvolupament a través de cooperacions i col·laboracions. Identifica metodologies i aproximacions apropiades en recerca
 3. **Comunicació:** És capaç de comunicar amb la comunitat acadèmica i científica els resultats de la recerca i el valor que té per a la comunitat científica.
 4. **Relació interpersonal: lideratge:** Aporta capacitat de lideratge d'equips. Contribueix a aportar valor en les reunions d'equip comparteix informació i ajuda als companys a resoldre problemes. Desenvolupa i manté xarxes cooperatives amb investigadors/es.
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Aporta capacitat de planificar els projectes. Prepara el llançament del projecte mitjançant un pla de treball per l'equip del projecte, garantint el rigor tècnic i metodològic i anticipant possibles riscos. Pot treballar en més d'un projecte compatibilitzant tots els plans.
 6. **Resolució de problemes:** Aporta visió independent, original i pensament crític i l'habilitat per desenvolupar conceptes teòrics davant els problemes trobats.

1. FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Oportunitats de finançament competitiu Bones pràctiques en gestió de projectes Divulgació de dades científiques a la societat Estadística avançada i anàlisi de dades. Bones pràctiques en investigació Revisions sistemàtiques i meta-anàlisis	How to publish a scientific article Improving your Paragraphs & Sentences Writing Retreat Talking about your research Designing Visual Aids Organització i Gestió del temps Career Development
Organization and Governance Sessió d'especialització: Biobanc/ Microscopia Confocal/ Serveis dels Laboratoris Dades: Data Management Plan, Open Access, Redcap... RGPD a Recerca // Female Leaders In science	

2. FONTS DE FINANÇAMENT

Finançament a càrrec de projectes o de programes públics i privats, essent els més rellevants:

- Postdoc- H2020 Marie Skłodowska-Curie Actions (Individual fellowships (IF): Apoyo a investigadores experimentados que realizan movilidad entre países, opcionalmente al sector no académico); European Molecular Biology Organization (EMBO) Fellowships para Post_Docs, Human Frontier Science Program: Young Investigator i Research Grants
- Researcher: RyC (Ramon y Cajal), MS (Miguel Servet). Beques competitives MICINN i l'ISCIII. Durada: 5 anys.

3. TEMPS A LA POSICIÓ/ PROMOCIÓ I AVALUACIÓ

- **Espai temporal:** En el cas dels/les Investigadors/es Emergents, **es recomana** que aquest tram professional sigui transitori i duri màxim 5 anys. **La durada del contracte pot variar com a conseqüència de la disponibilitat del finançament.** En situacions excepcionals el Comitè avaluador podrà valorar l'ajornament de l'espai temporal d'aquest tram. En el cas d'Investigadors o investigadores clíniques, és a dir, aquelles persones que realitzen activitat assistencial però que dediquen una part del seu temps a la recerca, es poden quedar en aquesta categoria tota la seva carrera professional sempre i quan es mantingui l'activitat científica.
- **Procés de Desenvolupament Professional:** Serà recomanable fer una avaluació anual de seguiment d'objectius científics i de competències (annex2)
- **Promoció de R2B a R3:**
 - En el cas dels personal investigador emergent podran passar a R3 si:
 - Aporten experiència mínima de 3 anys com a R2B.
 - Han assolit correctament les funcions, competències i formació de la categoria.
 - Son IPs de projectes competitius.
 - Tenen capacitat de lideratge (grup de recerca, projectes, producció científica, *mentoring* de investigadors/es predoctorals).
 - En el cas dels Investigadors o investigadores clíniques, podran passar a R3, quan hagin estat 3 anys com R2B, siguin autònoms en la recerca, siguin IPs de projectes competitius i tinguin capacitat per liderar un grup de recerca.
 - Qui sol·licita el canvi de categoria: Rple de Programa i Direcció IRSJD
 - Com es formalitza el canvi de categoria: El/la Cap haurà d'informar al Dpt. Persones (freerca.rrhh@sjd.es)

4. RANG SALARIAL MÍNIM

El sou per al personal contractat per la FSJD dependrà del finançament disponible. Veure Taula Annex amb mínim establert segons conveni laboral.

R3: INVESTIGADOR/A

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:**
 - Investigador/a que treballa de forma autònoma.
 - Ha de signar la seva producció científica com a autor/a principal.
 - Ha de ser Investigador/a Principal de projectes competitiu.
 - Contribueix de forma substancial a la sol·licitud d'ajudes i contractes per a la investigació.
 - Gestiona i orienta grups de recerca i dirigeix tesis doctorals.
 - Reputació en Recerca: Publicacions regulars en revistes de gran qualitat amb *peer review* on té protagonisme destacat. Presentacions a congressos i conferències
 - Execució de projectes
 - Informar a la UGIDI del progrés del projecte d'acord amb els terminis que es considerin en cada cas.

- **Formació i experiència requerida:**
 - Formació: Facultatius/ves o Doctors/es en Ciència.
 - Experiència: Aporta trajectòria científica consolidada. Experiència de recerca per un període de 10 anys o més i es valora l'experiència internacional.

- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d' Anàlisis:** Dissenya i executa sistemes d'adquisició i d'informació mitjançant l'ús efectiu de recursos i equipaments apropiats.
 2. **Proactivitat i innovació:** És innovador/a en les seves aproximacions en recerca. Pren un paper de líder en la creació, establiment i gestió de projectes.
 3. **Comunicació:** Comunica eficientment la seva recerca a la comunitat científica i a la societat en general.
 4. **Relació interpersonal i lideratge:** Identifica les necessitats de desenvolupament de l'equip i és vist com un referent. Dona feedback adequat a tots els membres de l'equip i els ajuda en el creixement professional. Pot prendre el lideratge en l'execució de projectes col·laboratius en recerca.
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Aporta capacitat per supervisar i orientar grups de recerca i dirigeix tesis doctorals. Anticipa pràctiques de treball responsables per si mateix i per les persones de l'equip.
 6. **Resolució de problemes:** Aporta aproximacions flexibles i innovadores.

2 FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Oportunitats de finançament competitiu Bones pràctiques en la gestió de projectes Divulgació de dades científiques a la societat Estadística avançada i anàlisi de dades. Bones pràctiques en investigació Revisions sistemàtiques i meta-anàlisis	Gestió de Converses difícils i resolució de conflictes
Organization and Governance La mateixa que R1 i R2 més: .Fundraising . HRS4R: Charter&Code i Selecció de Personal (OTM-R)	

3. FONTS DE FINANÇAMENT

- Researcher: RyC (Ramon y Cajal), MS (Miguel Servet). Beques competitives del MICINN i l'ISCIII. Durada estimada: 5 anys.
- Researcher: H2020 European Research Council (ERC) Starting Grants
- Estabilització dels Investigadors que provenen del Programa Miguel Servet o Ramón y Cajal.
- ICREA.
- Convocatòria de fidelització de talent

4. TEMPS A LA POSICIÓ/ PROMOCIÓ I AVALUACIÓ

- **Espai temporal:** Posició Indefinida. En el cas dels investigadors o investigadores contractades per la FSJD, en aquest tram es proposarà l'estabilització dels investigadors/es amb un talent excel·lent. Per aquest motiu, amb l'objectiu d'assegurar l'avaluació contínua i l'estabilització dels investigadors/es clau es defineix el procediment mitjançant el qual la FSJD avaluarà i proposarà, conjuntament amb els centres assistencials, les condicions i la possibilitat (segons disponibilitat pressupostària) o no d'estabilització.
- **Avaluació del desenvolupament:** La FSJD, a través de la seva Comissió d'Avaluació, haurà d'avaluar al 2n i 4rt any a tots el personal investigador Miguel Servet i Ramón y Cajal en base a l'Informe d'Avaluació i als Criteris d'Avaluació i Seguiment aprovats. Es tindrà especialment en compte l'avaluació que aquests investigadors/es rebin per part del Ministeri. També s'avaluarà a d'altres investigadors/es R3 que estiguin en posició d'obtenir una estabilització.

La possible estabilització d'aquests investigadors/es es podrà assolir amb una avaluació per part de la Direcció de la Institució i de la Comissió Científica. L'avaluació es basarà en la capacitat de lideratge en recerca i la integració del candidat/a amb la Institució. Els següents paràmetres seran avaluats :

- Publicacions, especialment aquelles amb autoria destacada.
- Impacte en el camp científic
- Capacitat per aconseguir finançament
- Transferència de coneixement
- Invitacions rebudes a conferències internacionals
- Tesis supervisades

Per a més informació, es pot consultar la política d'estabilització de la FSJD.

- **Promoció de R3 a R4:**
 - Mínim 5 anys d'experiència com R3.
 - Ha de ser Doctor/a.
 - Han assolit correctament les funcions, competències i formació pròpies de la categoria.
 - Capacitat demostrada de Lideratge sobre la seva àrea de Recerca (projectes competitius successius com a IP, publicacions amb fort impacte, reputació internacional...).
 - Qui determina la possible promoció: La Comissió d'Avaluació.

R4: INVESTIGADOR/A SENIOR

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:**
 - Investigador/a que lidera la seva àrea de recerca o camp i nous programes
 - Gestiona, supervisa i realitza la tutoria de grups de recerca i equips.
 - Contribueix a la docència, tutoria i orientació.
 - Ha de ser Investigador/a Principal de projectes competitiu
 - Desenvolupa nous models de recerca col·laboratiu.
 - Desenvolupa i/o inventa nous procediments, processos.
 - Assegura significativament el finançament, pressupostos i recursos per a la recerca.
 - Reputació en Recerca:
 - Publicacions regulars en revistes d'alta qualitat.
 - Autor/a principal d'articles en revistes d'alt impacte/altament citats
 - Contribueix a nivell internacional en la seva àrea de recerca.
 - Premis i reconeixements en recerca
 - Ponent convidat
 - Membre de xarxes de recerca internacional

- **Formació i experiència requerida:**
 - Formació: Doctor/a en Ciència
 - Experiència mínima de 5 anys com Investigador/a (R3) a la Institució i valorable aportar 4 anys de mobilitat geogràfica durant el període de investigador/a predoctoral i/o postdoctoral.

- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d' Anàlisis:** Té judici crític en la identificació i execució d'activitats de recerca.
 2. **Proactivitat i innovació:** Contribueix significativament a desenvolupar coneixement en la seva àrea de recerca. Capacitat per crear un entorn innovador i creatiu en recerca. Pren un paper de líder en la creació, establiment i gestió de programes de recerca.
 3. **Comunicació:** Excel·lent comunicador/a i networker per a la creació de xarxes i contribueix a nivell internacional en la seva àrea de recerca.
 4. **Relació interpersonal: lideratge:** Investigadors/es que lideren els equips de les seves àrees de recerca o camp i tenen una reputació internacional basada en la seva excel·lència investigadora en el seu camp.
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Manté un equilibri adequat entre la seva dedicació a les operacions de projecte i el desenvolupament del coneixement.
 6. **Resolució de problemes:** Aporta aproximacions flexibles i innovadores.

2 FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Divulgació de dades científiques a la societat.	Gestió de Converses difícils i resolució de conflictes El lideratge conduït per valors
Organization and Governance La mateixa que R1 I R2 més:	
. Fundraising	
. HRS4R: Charter&Code i Selecció de Personal (OTM-R)	

3. FONTS DE FINANÇAMENT

- Fons del centre de referència (estabilització), fons de grups.
- ICREA.

4. TEMPS A LA POSICIÓ/ PROMOCIÓ I AVALUACIÓ

- **Espai temporal:** Indefinit amb avaluacions.
- **Avaluació del desenvolupament:** Personal estable subjecte a seguiment i avaluacions cada 4 anys per part de la Comissió d'avaluació.

6. Personal de Suport científico-tècnic

AJUDANT DE RECERCA

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:** Graduat/da o titulat/da superior que recolza a un Investigador/a Principal sense realitzar activitat pròpia investigadora ni docent.
- **Formació:** CGFS/ Graduat/da o llicenciat/da universitària.
- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d' Anàlisis:** Té capacitat per analitzar dades i sintetitzar idees.
 2. **Proactivitat i innovació.** Inquietud per desenvolupar les tasques amb iniciativa
 3. **Comunicació:** Capacitat per integrar el llenguatge i continguts de la disciplina. Aporta bons recursos comunicatius (escrits i verbals).
 4. **Relació interpersonal: treball en equip:** Col·labora amb els seus companys/es i participa en les reunions de l'equip del projecte mostrant una actitud positiva i escolta activa. Té capacitat per rebre feedback i integrar-lo.
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Gestió eficaç de la seva feina a través de la prioritització d'activitats. Compren els problemes de seguretat i salut laboral pertinents i demostra pràctiques de treball responsables.
 6. **Resolució de problemes:** Té capacitat per identificar i validar els problemes

2 FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Habilitats digitals en la recerca d'informació Bones pràctiques en investigació Revisions sistemàtiques i meta-anàlisis Estadística: bàsica i avançada.	Improving your Paragraphs & Sentences Organització i Gestió del temps
Organization and Governance Sessió d'especialització: Biobanc/ Microscopia Confocal/ Serveis dels Laboratoris Dades: Data Management Plan, Open Access, Redcap... RGPD a Recerca //Female Leaders In science	

3. FONTS DE FINANÇAMENT

- Finançament a càrrec de projectes o finançament públic:
- Contractes "Personal Técnico de Apoyo" (PTA), Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Convocatòria PERIS de "Incorporació de científics i tecnòlegs"

4. AVALUACIÓ

- **Avaluació del desenvolupament:** El/la Cap donarà feedback continu. Es recomana fer avaluació anual per parlar sobre l'evolució de les competències descrites a la categoria i es recomanaran accions formatives.

5. RANG SALARIAL MÍNIM

El sou del personal contractat dependrà del finançament disponible. *Veure Taula Annex amb mínim establert segons conveni laboral.*

TÈCNIC/A DE LABORATORI

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:** Professional que recolza l'activitat investigadora realitzant tasques de caràcter tècnic al laboratori.
- **Formació requerida:** Cicle Formatiu de Grau Superior.
- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d' Anàlisis:** Té capacitat per analitzar dades i sintetitzar idees.
 2. **Proactivitat i innovació.** Inquietud per desenvolupar les tasques i aportar iniciativa.
 3. **Comunicació:** Capacitat per integrar el llenguatge i continguts de la disciplina. Aporta bons recursos comunicatius (escrits i verbals).
 4. **Relació interpersonal: treball en equip:** Col·labora amb els seus companys/es i participa en les reunions de l'equip del projecte mostrant una actitud positiva i escolta activa. Té capacitat per rebre feedback i integrar-lo
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Gestió eficaç de la seva feina a través de la prioritització d'activitats. Compren els problemes de seguretat i salut laboral pertinents i demostra pràctiques de treball responsables.
 6. **Resolució de problemes:** Té capacitat per identificar i validar els problemes.

2 FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Habilitats digitals en la recerca d'informació Bones pràctiques en investigació Estadística: bàsica i avançada.	Improving your Paragraphs & Sentences Organització i Gestió del temps
Organization and Governance Sessió d'especialització: Biobanc/ Microscopia Confocal/ Serveis dels Laboratoris Dades: Data Management Plan, Open Access, Redcap... RGD a Recerca //Female Leaders In science	

3. FONTS DE FINANÇAMENT

- Finançament a càrrec de projectes o finançament públic:
- Ajudes contractes de Personal Tècnic de Recolzament (PTA) del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Convocatòria PERIS de "Incorporació de científics i tecnòlegs".

4. AVALUACIÓ

- **Avaluació del desenvolupament:** El/la Cap donarà feedback continu. Es recomana fer avaluació anual per parlar sobre l'evolució de les competències descrites a la categoria i es recomanaran accions formatives.

5. RANG SALARIAL MÍNIM

El sou del personal contractat dependrà del finançament disponible.
Veure Taula Annex amb mínim establert segons conveni laboral.

TÈCNIC/A CONSOLIDAT DE LABORATORI/ REFERENT

1. DESCRIPCIÓ

- **Descripció del perfil:** Té un paper vital en la seguretat general del laboratori i és responsable de gestionar les operacions diàries del laboratori. El Lab Manager es responsabilitza de tots els aspectes del laboratori, incloent, entre d'altres: instruments/equips, usuaris del laboratori i subministraments necessaris per assegurar el funcionament correcte del Laboratori.
- **Formació mínima requerida:** Cicle Formatiu de Grau Superior
- **Competències requerides:**
 1. **Capacitat d'anàlisis:** Capacitat d'analitzar noves regulacions i necessitats del laboratori.
 2. **Proactivitat i innovació.** Inquietud per desenvolupar les tasques amb iniciativa.
 3. **Comunicació:** Aporta bons recursos comunicatius (escrits i verbals).
 4. **Relació interpersonal: treball en equip:** Col·labora amb els seus companys/es i participa en les reunions de l'equip del projecte mostrant una actitud positiva i escolta activa. Té capacitat per rebre feedback i integrar-lo
 5. **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes:** Gestió eficaç de la seva feina a través de la prioritització d'activitats. Compren els problemes de seguretat i salut laboral pertinents i demostra pràctiques de treball responsables de referència per tot l'equip.
 6. **Resolució de problemes:** Té capacitat per identificar i validar els problemes.

2 FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Habilitats digitals en la recerca d'informació Bones pràctiques en investigació	Organització i Gestió del temps
Organization and Governance Sessió d'especialització: Biobanc/ Microscopia Confocal/ Serveis dels Laboratoris Dades: Data Management Plan, Open Access, Redcap... RGPD a Recerca //Female Leaders In science	

3.FONS DE FINANÇAMENT

- Finançament a càrrec projectes. Posicions no competitives que depenen de fons privats.

4.AVALUACIÓ

- **Avaluació del desenvolupament:** El/la Cap donarà feedback continu. Es recomana fer avaluació anual per parlar sobre l'evolució de les competències descrites a la categoria i es recomanaran accions formatives.

5.RANG SALARIAL MÍNIM

El sou del personal contractat dependrà del finançament disponible.

PROJECT MANAGER

1. DESCRIPCIÓ

- **Funcions principals**
 - **Gestió del projecte** donant suport a l'Investigador/a Principal del Grup: Seguiment del calendari de treball i dels lliurables, gestió de reunions, control de riscos, qualitat del projecte, contacte amb socis, entrega de documents segons els terminis establerts, seguiment de desviacions.
 - Seguiment d'aspectes **regulatoris i ètics** al projecte i elaboració de document per als Comitès corresponents (si aplica segons projecte)
 - Seguiment del compliment de les **normatives del finançador**.
 - **Comunicació**: Comunicació interna amb socis, participació en esdeveniments, seguiment de la web del projecte (si aplica segons projecte)
 - Seguiment del **pressupost del projecte**: seguiment de despeses, viatges, pagaments i evitar desviaments respecte al pressupost acordat.

- **Formació requerida**: Graduat/da o llicenciat/da universitària (preferiblement en Ciències de la Salut Administració i Direcció d'Empreses). Coneixement de les principals normatives i regulacions que afecten a Projectes Europeus: finances, legal i altres aspectes (protecció de dades, ètica...)

- **Competències requerides**:
 - 1 **Capacitat d' Anàlisis**: Bones habilitats numèriques i capacitat d' interpretar informes.
 - 2 **Proactivitat i innovació**. Inquietud per desenvolupar les tasques i aportar iniciativa en l'àrea de treball. Interès per conèixer els actors principals en l'àmbit de la gestió i la investigació de la salut i per ampliar la seva xarxa de contactes.
 - 3 **Comunicació: Bones habilitats comunicatives**. Nivell d'anglès *proficiency* per comunicar i difondre continguts relacionats amb Ciències de la salut. Excel·lents habilitats d'escriptura.
 - 4 **Relació interpersonal: treball en equip**: Bones habilitats interpersonals i capacitat de relacionar-se amb una gran varietat d'interlocutors. Capacitat per treballar de forma autònoma, així com de formar part d'un equip.
 - 5 **Gestió del temps: Pròpia i de Projectes**: Capacitat d'organització i gestió del temps, prioritzar i organitzar la càrrega de treball del projecte i complir amb els terminis crítics. Habilitat per treballar sota pressió amb terminis estrictes mantenint la qualitat de la feina.
 - 6 **Resolució de problemes**: Orientació a la resolució de problemes.

2 FORMACIÓ RECOMANADA

Knowledge and Techniques:	Soft Skills/ Anglès:
Oportunitats de finançament competitiu Bones pràctiques en la gestió de projectes Divulgació de dades científiques a la societat Bones pràctiques en investigació	Gestió de Converses difícils i resolució de conflictes Organització i Gestió del temps
Organization and Governance. Fundraising// RGPD a Recerca	

3. FONTS DE FINANÇAMENT

- Finançament a càrrec de projectes o finançats amb fons europeus majoritàriament per projectes internacionals (tot i que també podria ser amb fons nacionals).

4. AVALUACIÓ

- **Avaluació del desenvolupament:**
El/la Cap donarà feedback continu. Es recomana fer una avaluació anual per parlar sobre l'evolució de les competències descrites a la categoria i li recomanarà les accions formatives a les que hauria d'assistir per tal d'enfortir els punts febles que s'identifiquin i reforçar els punts forts.

5. RANG SALARIAL MÍNIM

El sou del personal contractat dependrà del finançament disponible.

7. Procediment de Valoració del Desenvolupament

L'objectiu d'aquest procediment és establir com fer les valoracions del rendiment del personal i establir un **pla de desenvolupament professional**. L'avaluació es planteja com a opcional però molt recomanable com a eina per fer créixer al personal.

Beneficis de realitzar aquestes reunions de valoració:

- Identificar el talent i dur a terme accions per fidelitzar-lo.
- Dissenyar un itinerari de desenvolupament més personalitzat en base als interessos i potencial de cada professional,
- Identificar les activitats formatives necessàries per les actualitzacions que es puguin realitzar sobre el programa formatiu.
- Per al professional, l'ajudarà a reflexionar sobre què s'espera del seu rendiment. Això contribuirà a fer-lo créixer professionalment, recolzant-se en els punts forts i desenvolupant aquelles àrees on necessiti millorar.

Es recomana que les valoracions es facin anualment i és molt recomanable fer un seguiment semestral dels objectius identificats per identificar i reconduir desviacions que es puguin produir respecte a la planificació inicial. Fruit de la reunió de valoració sorgirà el Pla de Desenvolupament Professional (PDP) pactat per al següent any.

ABAST: Aquest procediment aplica a **tot el personal** contractat per la Fundació de Recerca Sant Joan de Déu. Es recomana especialment per garantir la **supervisió dels Pre-Docs i Post-Docs** i poder guiar-los en el seu creixement professional.

PROCEDIMENT

1. **Inici de l'avaluació:** El personal que desitgi participar accedeix a través de la [Intranet](#) a la documentació corresponent. Posem a disposició del personal investigador dos models per tal de poder fer l'avaluació/valoració.

- Formulari per categoria, [Annex2](#)): formulari orientat a l'avaluació de competències definides en aquest document
- Formulari VALORa: orientat a mantenir converses apreciatives (sense fer una avaluació quantitativa de competències). Aquest model s'incorpora per 2024.
-

En ambdós casos, l'entrevista d'avaluació l'ha de sol·licitar el propi interessat/da per dirigir el seu desenvolupament professional tot i que també ho pot proposar el/la Cap de Grup. Es recomana dur a terme el procés entre els mesos d'octubre i desembre.

2. **Reunió d'avaluació:** S'estableix una reunió per respondre conjuntament el formulari de valoració. La reunió de valoració ha de ser una reunió amb bona predisposició d'escolta per ambdues parts i de posterior reflexió respecte a les valoracions emeses, i que es faran sempre amb propòsit de millora. Les valoracions hauran d'estar sempre basades amb exemples d'actuacions concretes tant en la revisió dels punts forts com dels punts febles.

3. **Tancament qüestionari:** L'investigador/a responsable del projecte completa el

document i es consensua per ambdues parts. Es recomana que aquest document s'envii a frecerca.rrhh@sjd.es per guardar-ho a l'expedient laboral.

8. ANNEXES

- I. **ANNEX 1: Taula Resum de Categories i Competències Professionals associades** [Enllaç](#)
- II. **ANNEX 2: Models de valoració del desenvolupament:** Només aplica a personal contractat FSJD. [Enllaç a formularis per perfil](#)
- III. **ANNEX 3: Taula salarial de referència mínima segons conveni laboral:** Només aplica a personal contractat per FSJD. [Enllaç](#)

9. HISTORIAL DE REVISIONS

Núm. Rev.	Data	Preparada per:	Aprovada per:	Modificació
Descripció				
1	2023	V.Andrés	WG Carreres	Incorporació categoria R2AR (pag.9)
2	2023	V.Andrés	WG Carreres	Modificació punt 4 a tots els perfils
3	2023	V.Andrés	WG Carreres	Incorporació punt 7
4	2023	V.Andrés	WG Carreres	Incorporació projecte VALORa al punt 7