

Programa d'atracció i retenció de talent d'investigadors a la UAB

1. Preàmbul

La UAB s'ha diferenciat en el conjunt d'universitats de l'Estat per ser una universitat intensiva en recerca, com queda reflectit en la seva alta producció científica (p.e projectes internacionals, publicacions científiques o tesis doctorals). Això ha estat possible perquè la UAB ha cregut al llarg del temps que la investigació ha de ser un pilar fonamental de la universitat pública i des de sempre ha impulsat la qualitat, l'impacte de la investigació i l'atracció de talent. Malauradament, la situació econòmica, que perdura ja des de principis de la dècada dels 10s, no ha afavorit la implementació de polítiques actives en aquests àmbits.

En aquest context, la UAB afronta en els propers anys l'important repte d'un relleu generacional, i que en aquest procés no és debilitat aquest tret competitiu que ens ha fet diferencials.

De fet, el pla estratègic de la UAB (2018-2030), en la seva línia estratègica 3 (persones com a principal actiu de la UAB), anticipa les necessitats de la atracció i la retenció del talent professional (objectiu estratègic 3.2). Concretament, l'eix de treball "recerca" del pla estratègic proposa l'**objectiu d'avançar cap a un nou model de captació, retenció i dinamització del talent en els equips de PDI de la UAB**, proposant el desenvolupament d'accions específiques per **articular processos reforçats de captació i formació dels investigadors amb talent, potenciant la incorporació de perfils que aportin heterogeneïtat i una contribució significativa** i per **garantir un bon relleu generacional** (objectius operatius 3.2.1 i 3.2.2, respectivament).

Les principals característiques d'aquests investigadors han de ser la rellevància científica i el lideratge, però també l'encaix en l'esperit i els valors de la UAB, d'acord a criteris que inclouen, entre d'altres:

- impacte i rellevància en la recerca
- lideratge en projectes de recerca estatals i internacionals
- habilitat per promoure la col·laboració i participació en l'estructura que l'acull (Grup/Dpt./ Inst.) i en el campus en general
- capacitat de connectar els grups de recerca de la Universitat amb els grups més punters d'arreu, amb especial atenció als centres de l'esfera, i de visibilitzar la recerca de la UAB a les comunitats científiques internacionals
- competència en la formació de nous investigadors, i voluntat de formar equip i establir sinèrgies

- interès per la innovació i la transferència
- impacte social
- En definitiva, es demana capacitat de lideratge i influència científica en l'àmbit corresponent a partir d'una recerca honesta i objectiva, feta amb respecte, responsabilitat, integritat i imparcialitat.

2. Antecedents i objectiu

Des del 2018, arrel de la implementació del Pla Estratègic UAB Horitzó 2020, la UAB va llançar una nova convocatòria (Talent UAB-Banco de Santander) per retenir personal investigador amb una carrera de recerca acreditada, ja que s'havia observat, per exemple, que no sempre coincidia raonablement en el temps el calendari entre que un/a investigador/a acabava el seu contracte i que trobés l'oportunitat de consolidar-se en una posició estable a la UAB. Així, aquest programa (cofinançat entre el Banco de Santander i el propi beneficiari a través dels seus projectes de recerca) ha permès la consolidació de 7 investigadors com a professors titulars o agregats, així com la nova incorporació de personal investigador de fora la UAB.

Al 2019, la UAB inicia una estratègia per a la INCORPORACIÓ A LA UAB D'INVESTIGADORS AMB UN ERC GRANT (Acord 027/2019, de 4 d'abril de 2019 de la Comissió de Personal Acadèmic, https://www.uab.cat/doc/Incorporacio_Investigadors_ERCGrant), lligada a l'estratègia d'internacionalització de la UAB i la seva participació als programes Horizon 2020 i Horizon Europe.

Finalment el 2020, aquesta estratègia es va reforçar amb la clara voluntat política de l'Equip del Govern de donar suport a la participació dels departaments i instituts de la UAB al programa Ramón i Cajal o ICREA, la qual cosa ha suposat un clar augment dels beneficiaris UAB en aquest tipus de programes en els darrers tres anys.

Un cop analitzats, per una banda, els resultats obtinguts amb la implementació d'aquestes actuacions pel que fa a la incorporació d'investigadors/es rellevants i l'impacte econòmic i de recerca (mesurats amb els indicadors de recerca habitualment utilitzats per les agències finançadores [nº ERC, nº de projectes competitius, Nº de projecte europeus, etc.] i, d'altra banda, la tendència que s'observa en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 2/2023) i Llei de la Ciència de Catalunya (Llei 9/2022), així com les oportunitats que aquestes ofereixen en quan a les figures investigadores a la Universitat, aquest document que ara presentem proposa

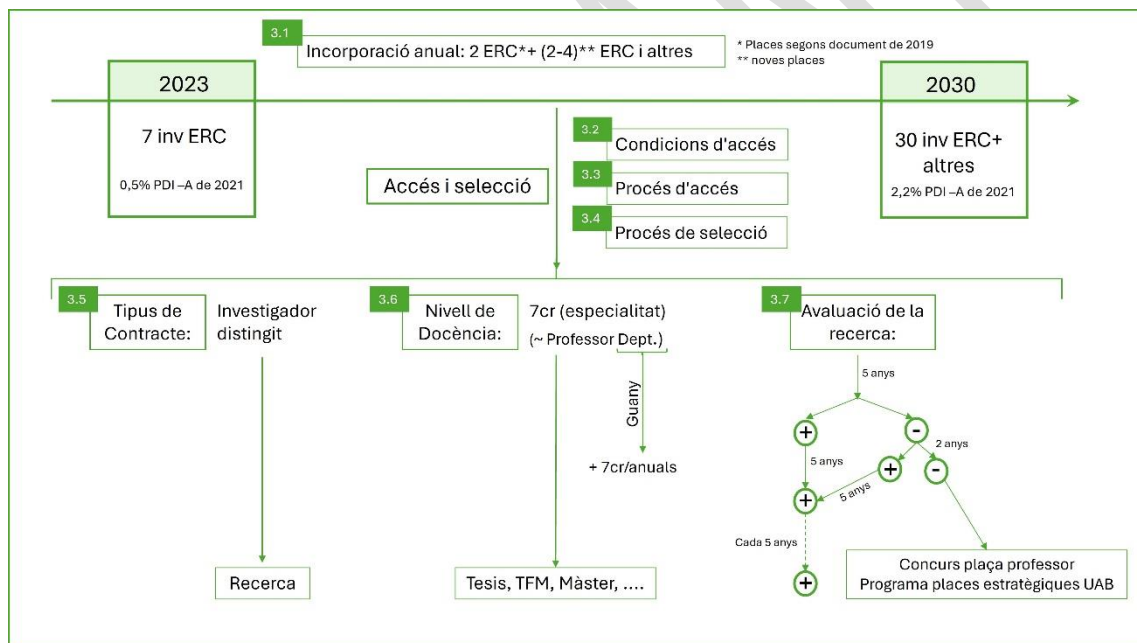
la consolidació d'aquesta política d'atracció i retenció de talent a la UAB, seguint l'estratègia que es defineix tot seguit:

Objectiu: incrementar el nombre de investigadors i ampliar-ne el ventall de tipologies.

Fita: aconseguir atraure i/o consolidar, pel 2030, fins a 30 investigadors/es prometedors/es i influents en tots els camps del coneixement a fi de que ajudin a mantenir i propulsar encara més la UAB cap a l'excel·lència.

3. Actuació: Implementació d'una política coordinada per a la incorporació de nous investigadors.

L'actuació que és vol dur a terme es pot representar amb el següent esquema i les explicacions per a cada part del procés es poden trobar a continuació:



3.1 Abast de l'actuació

Com ja s'ha explicat, aquesta actuació preveu assolir la fita d'arribar fins a 30 investigadors/es indefinits d'aquí a 2030. Per això, a les **2 places** anuals ja reservades segons acord de 2019, s'afegiran **fins a 3 noves places/any** de la taxa de reposició de PDI de la UAB per oferir places estables a investigadors **fins a arribar a un total de 30 investigadors el 2030**. Aquestes posicions es dedicaran, principalment, a investigadors amb un projecte ERC que hagin estat acceptats per un Departament i/o per un Institut propi de la UAB.

Així, tal com ha quedat definida, aquesta actuació s'alinea amb la LOSU en tant que estableix una passarel·la entre la carrera investigadora i la universitat per atraure personal investigador de programes d'excel·lència mitjançant la reserva d'un nombre de places de la seva plantilla a tal efecte.

En el cas que anualment hi haguessin més "candidats" que places disponibles, el/la vicerector/a responsable de Recerca, prèvia consulta al/la vicerector/a responsable de Personal Acadèmic, decidirà quins candidats es prioritzen tenint en compte la seva vàlua com a investigador i també les necessitats d'impuls a la recerca dels departaments o instituts implicats. D'aquesta decisió s'informarà a la Comissió de Personal Acadèmic, que aprova les places de l'oferta d'ocupació pública de cada any.

3.2. Condicions d'accés:

Per a poder accedir-hi, cal que es compleixi algun dels següents dos criteris:

- Ser personal investigador amb acreditació R3, amb una trajectòria científica reconeguda per aportar un projecte de recerca competitiu d'excel·lència ERC Starting Grant (o altres projectes dins o fora del Programa Marc Europeu que comportin un reconeixement implícit a l'excel·lència de la trajectòria investigadora i un finançament i lideratge destacable).
- Ser personal investigador de rellevància, amb acreditació R4, aportant un projecte competitiu d'excel·lència ERC Consolidator o Advanced Grant (o altres projectes dins o fora del Programa Marc Europeu que es puguin assimilar en finançament, complexitat i lideratge).
- No es podrà presentar al procés d'accés el personal investigador de la UAB permanent o ja en vies de consolidació.

3.3. Procés d'accés: L'accés a una plaça de personal investigador estable exigeix la superació del corresponent concurs públic, d'acord amb el que estableixi el Reglament de Personal Acadèmic de la UAB. El concurs ha de ser promogut, en cada cas, pel Departament al que aquest personal quedarà vinculat per a les tasques docents.

Si s'escau, cas que el projecte ERC s'iniciï a la UAB abans que el concurs hagi tingut lloc, es farà un contracte provisional temporal d'investigador distingit que serà finançat per la UAB.

3.4. Procés de selecció: Els criteris i procediment de selecció del personal investigador es fonamentarà en el mèrit i la capacitat científica i haurà d'ésser eficient, públic, transparent i internacionalment comparables segons estàndards europeus, seguint les recomanacions establertes en l'estratègia europea HRS4R a la qual la UAB està adherida i acreditada.

D'acord amb això, el procés d'accés serà el que es descriu a continuació:

- En el marc de les actuacions del vicerectorat de recerca, per a facilitar l'atracció de talent internacional, la UAB publicitarà les oportunitats que ofereix per a la incorporació de nou personal investigador.
- El personal investigador ha de sol·licitar l'accés a aquesta posició a través del vicerectorat competent en matèria de investigació, aportant una carta motivada, així com una carta d'acceptació del departament i, si s'escau, de l'Institut al qual es vol incorporar, així com el seu CV¹.
- La sol·licitud i el CV serà analitzada per part de vicerectorat, així com per part del departament i institut, si és el cas.
- La sol·licitud i el CV també serà avaluat per tres investigadors/es de prestigi de l'àrea de recerca del sol·licitant.
- Finalment, el vicerectorat competent en matèria de investigació prendrà la decisió en funció dels informes rebuts. El procés de selecció serà públic, transparent i basat en mèrits,
- Així mateix, la UAB vetllarà per a que hi hagi un equilibri entre els diferents àmbits i àrees de coneixement, oferint igualtat d'oportunitats entre totes les estructures pròpies de la UAB.

3.5. Procés de Contractació: La contractació del personal investigador es realitzarà mitjançant un contracte d'investigador distingit. Es tracta d'un contracte indefinit amb durada pactada entre les dues parts i amb el compromís de treure una plaça d'agregat/titular o de catedràtic quan les parts ho pactin o en funció del resultat de l'avaluació. Aquesta plaça només computarà al Departament d'adscripció amb 7 crèdits docents.

Aquest contracte contemplarà dues possibles categories professionals

- Investigador distingit R3: Doctors amb capacitat investigadora provada, amb acreditació R3, amb retribució equiparada a la del professor/a Agregat/da o Titular.

¹ La UAB analitzarà els CV des del punt de vista de l'impacte científic, tecnològic i social

- Investigadors distingit R4: Doctors amb capacitat investigadora consolidada R4, amb retribució equiparada a la del Catedràtic/a.

La UAB adscriurà aquest contracte a un Departament, sense que això signifiqui una limitació d'una adscripció de la recerca pel personal investigador contractat a un institut propi si s'escau.

3.6. Tasques docents: La figura del investigador distingit té un perfil eminentment investigador, però la Ley de la Ciencia li reconeix un capacitat docent de fins a 100h. En aquest sentit, la UAB li requereix a aquest investigador un mínim de 7 crèdits anuals de docència oficial en formació especialitzada de màster, grau, i/o direcció i supervisió de TFG, TFM, i tesis doctorals. Com ja s'ha esmentat, aquests 7 crèdits comptabilitzaran al Departament d'adscripció.

Atès que el personal investigador ha de mantenir aquest vincle amb la docència i les estructures que la sostenen, aquest quedarà adscrit a un departament, que serà el responsable de gestionar el concurs públic i la docència que faci l'investigador.

3.7. Avaluació de la intensificació investigadora durant el seu contracte: Per tal de garantir que es mantenen els requisits que donen lloc a l'accés a la plaça d'investigador estable, les activitats de recerca d'aquest personal seran avaluades al llarg de la seva trajectòria a la UAB per un panel d'experts en diferents àmbits del coneixement. Aquest panel d'avaluació estarà format per experts de les matèries que s'avaluaran, en un nombre que dependrà del nombre de investigadors a valorar, assegurant que hi hagi sempre un mínim de dues persones de l'àrea científica i al menys una d'una àrea afí.

En completar 5 anys des de l'accés a la seva posició estable, el personal investigador haurà de presentar un resum de l'activitat científica (màxim tres pàgines) que contingui la informació més rellevant pels següents apartats:

- Recerca
 - a. Rellevància i impacte del tema de recerca
 - b. Resultats de la recerca: quantitat, qualitat, impacte de les publicacions i d'altres resultats rellevants

- Lideratge
 - a. Evolució del grup de recerca (p. ex., supervisió de doctorats)
 - b. Fons i distincions obtinguts
 - c. de projectes de gran rellevància

- Pla de recerca futur

En funció de l'avaluació realitzada es consideraran 2 nivells del progrés de la recerca: A- positiva, o B-negativa.

3.8. Del resultat de l'avaluació:

A partir de la primera avaluació i subseqüents es poden donar les següents circumstàncies:

- Cas que el resultat de l'avaluació sigui **A-positiva**, es mantindrà la intensificació investigadora i la següent avaluació es realitzarà al cap de 5 anys.
- Cas que el resultat de l'avaluació sigui **B-negativa** es farà una segona avaluació després de 2 anys més. Si aquesta segona avaluació no assoleix el nivell esperat la UAB li proposarà una plaça de personal docent i investigador assimilable a la figura d'investigador distingit que tingui amb una incorporació progressiva de les seves tasques docents, incrementant-se aquestes segons el model de intensificació de la recerca vigent a la UAB per al PDI. No obstant, sigui quina sigui la dedicació docent final d'aquest personal, al Departament d'adscripció només li continuaran computant 7 crèdits. En cas que l'interessat rebutgi la plaça de PDI o no aprovi el concurs de PDI, el contracte d'investigador distingit quedarà extingit.

3.9 Promoció: La promoció dels investigadors serà la mateixa que la del PDI de la Universitat en el sentit de les posicions que es poden aconseguir. Atès que els investigadors distingits R4, ja estant equiparats a la màxima posició dins de la carrera acadèmica com a catedràtics, la promoció només té lloc a nivell dels investigadors distingits R4.

- Els investigadors distingit R3 podran aconseguir la posició d'investigador distingit R4 per dues vies:
 - A través de presentar-se a la convocatòria de càtedres per mèrits rellevants ja que estan equiparats a la categoria d'Agregat/Titular.
 - Aconseguint un Consolidador o Advanced ERC Grant.

3.10. Aspectes econòmics: la UAB té una normativa específica pels projectes ERC, respecte el traspàs del romanent i el retorn del cànon d'aquests projectes, que s'aplicaria també a altres projectes de recerca obtinguts en convocatòries competitives que tinguin un import mínim de 1,2 milions d'euros, equivalent a l'import mitjà d'un ERC Starting.

Aquesta normativa implica que un percentatge variable de les despeses indirectes que ingressa la universitat per projectes competitius s'assignen a l'investigador principal i a l'estructura bàsica a la qual tingui adscrita la seva recerca. Aquest percentatge, calculat sobre els ingressos anuals acumulats per cada investigador, es distribueix entre l'investigador (70%) i l'estructura bàsica a la qual tingui adscrita la seva recerca (30%), i pot variar funció de l'escala següent:

- De 2.001 a 100.000 € anuals per investigador: 7%.
- Més de 100.000 € anuals per investigador: 9%.
- Per a projectes ERC, el 9% de retorn aplicable s'incrementarà fins al 12%. Aquest increment del 3% serà assignat directament a l'investigador (Normativa de compensació de despeses generals per l'activitat de recerca) per a les despeses d'incorporació de l'investigador (adaptació de l'espai, mobiliari, equips informàtics, etc) o altres.

A més, en els projectes de l'Horizon Europe a costos totals, un 80% dels romanents es posen a disposició de l'IP (recursos de lliure disposició, RLD). Els projectes de l'ERC (Starting, Consolidator, Advance Grant i Synergy Grant) i els projectes coordinats per la UAB dins del Pilar II de l'Horizon Europe són un excepció a aquesta norma general, ja que el 100% dels recursos de lliure disposició (RLD) previstos estan a disposició de l'investigador/a principal. En aquests casos, de forma excepcional i degudament justificada, se'n podrà fer ús des de l'inici del projecte, sempre d'acord amb el seguiment que es faci des de la unitat de justificació de projectes internacionals de l'Àrea d'Economia i Finances de la UAB, l'estructura de recerca on s'adscrigui el projecte, o bé l'Oficina de Projectes internacionals (Acord de la Comissió d'Economia i d'Organització de data 21 de setembre de 2022, <https://www.uab.cat/doc/Instruccio-gestiO-desti-RecursoslliuredestinaciO-210922>)

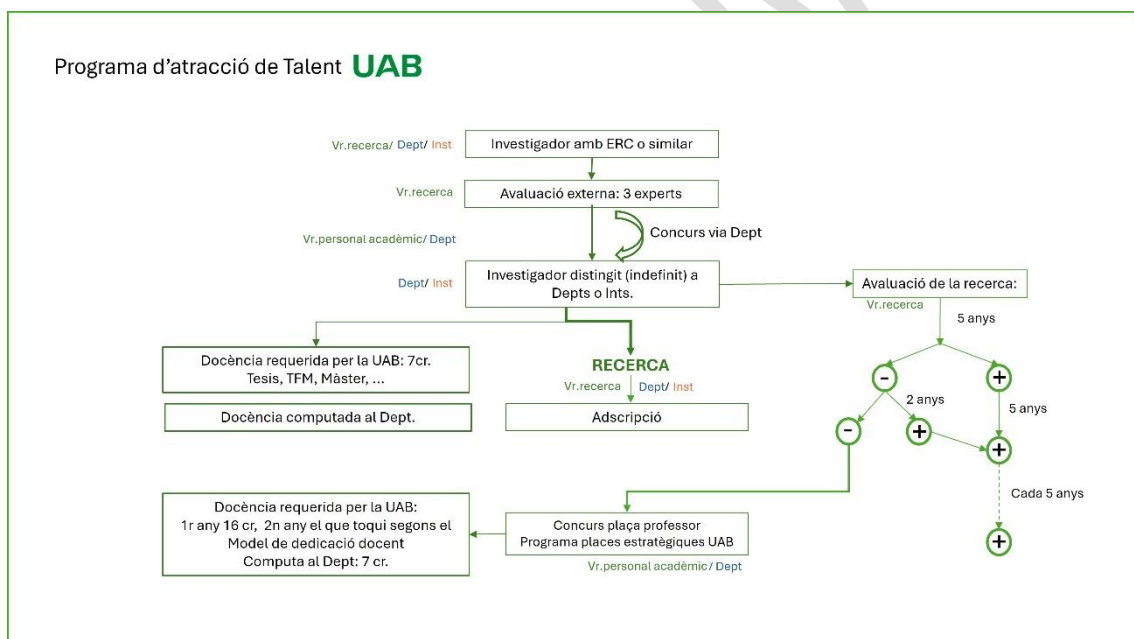
Finalment, indicar que la UAB a través de la seva normativa per ERC i de la normativa en matèria d'investigació permet fer pagaments puntuals via l'article 60 de la LOSU a partir dels romanents generats pels projectes.

3.11. Compromisos de l'investigador: La incorporació dels nous investigadors implicarà per la seva part els següents compromisos:

- Integar-se en les estructures de recerca a les que pertanyi i participar del seu funcionament: organització, gestió.
- Cofinçar, del seu romanent , una part del seu salari (20%) mentre estigui vigent el seu ERC Grant.

- Demanar l'acreditació de recerca i/o de recerca avançada AQU o de TU i/o CU de ANECA en la primera convocatòria en què es puguin presentar un cop assolida la posició d'investigador estable.
- Concursar a les places del programa ICREA, quan sigui possible.
- Fer la docència mínima requerida de 7 crèdits (tesis, TFM, assignatura de màster o grau).

En síntesi, les posicions d'investigador que s'oferiran a la UAB tenen les següents característiques:



Aquesta normativa es revisarà al cap de 3 anys de la seva aplicació.