

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 (per exemple, 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 el repte important d'un relleu generacional, i que en aquest procés no es debiliti aquest tret competitiu que ens ha fet diferencials.

De fet, la línia 3 del Pla estratègic de la UAB (2018-2030) (persones com a principal actiu de la UAB) anticipa les necessitats de l'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**, a través del desenvolupament d'accions específiques per a **articular processos reforçats de captació i formació dels investigadors amb talent, que potenciïn la incorporació de perfils que aportin heterogeneïtat i una contribució significativa**, i per a **garantir un bon relleu generacional** (objectius operatius 3.2.1 i 3.2.2, respectivament).

Les característiques principals 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 amb criteris que inclouen, entre d'altres:

- Impacte i rellevància en la recerca.
- Lideratge en projectes de recerca estatals i internacionals.
- Habilitat per a promoure la col·laboració i participació en l'estructura que l'acull (grup, departament o institut) i en el campus en general.
- Capacitat de connectar els grups de recerca de la Universitat amb els grups més capdavanters 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 d'investigadors nous i voluntat de formar equip i establir sinergies.

- 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, arran de la implementació del Pla estratègic UAB Horitzó 2020, la UAB va llançar una nova convocatòria (Talent UAB - Banco de Santander) per a 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 investigador o investigadora 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 beneficiari o beneficiària mateix a través dels seus projectes de recerca) ha permès la consolidació de set investigadors com a professors titulars o agregats, així com la nova incorporació de personal investigador de fora la UAB.

El 2019, la UAB inicia una estratègia perquè s'hi incorporin 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 de Govern de donar suport a la participació dels departaments i instituts de la UAB al programa Ramón y Cajal o ICREA, la qual cosa ha suposat un augment clar 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 rellevants i l'impacte econòmic i de recerca [mesurats amb els indicadors de recerca habitualment utilitzats per les agències finançadores (nre. d'ERC, nre. de projectes competitius, nre. de projecte europeus, etc.)] i, per l'altra, la tendència que s'observa en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022) i Llei de la ciència de Catalunya (Llei 9/2022), així com les oportunitats que aquestes lleis ofereixen quant a les figures investigadores a la universitat, aquest document que ara

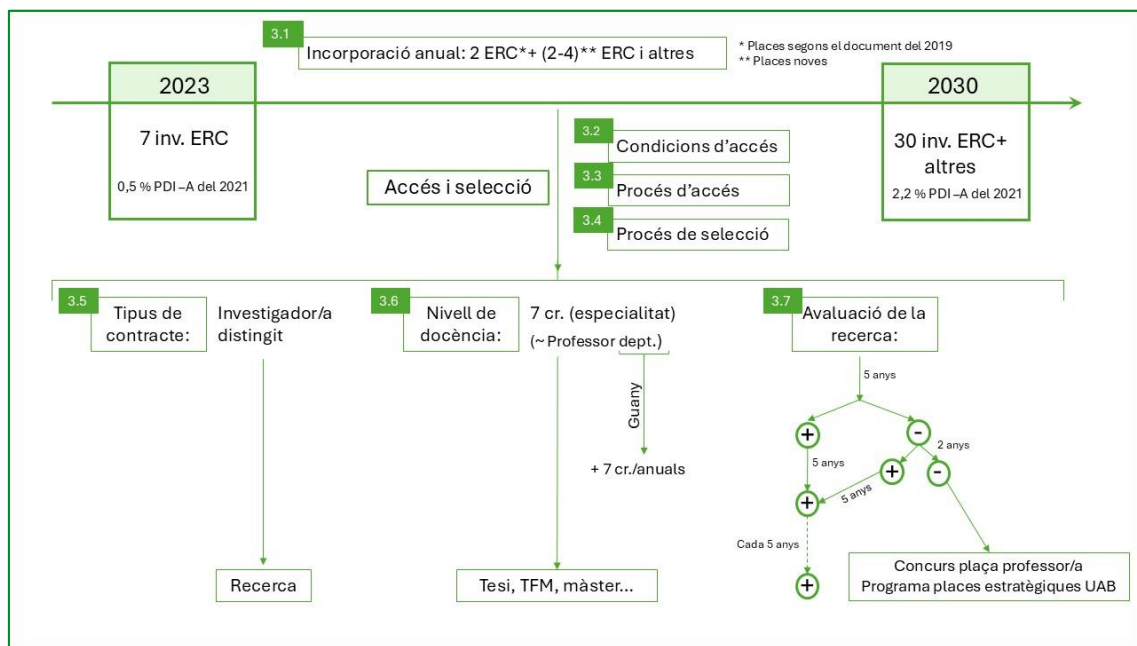
presentem proposa la consolidació d'aquesta política d'atracció i retenció de talent a la UAB, seguint l'estratègia que es defineix tot seguit:

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

Fita: aconseguir atraure i/o consolidar, per al 2030, fins a trenta investigadors prometedors i influents en tots els camps del coneixement a fi 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 d'investigadors nous

L'actuació que es vol dur a terme es pot representar amb l'esquema següent 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 trenta investigadors indefinits d'aquí al 2030. Per això, a les **dues places** anuals ja reservades segons un acord del 2019, s'afegeixen **fins a tres places noves l'any** de la taxa de reposició de PDI de la UAB per a oferir places estables a investigadors **fins a arribar a un total de trenta 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'alineja amb la Llei orgànica del sistema universitari (LOSU) en tant que estableix una passarel·la entre la carrera investigadora i la universitat per a 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 vicerector o la vicerectora responsable de Recerca, prèvia consulta al vicerector o vicerectora responsable de Personal Acadèmic, ha de decidir quins candidats es prioritzen tenint en compte la seva vàlua com a investigadors i també les necessitats d'impuls a la recerca dels departaments o instituts implicats. S'informa d'aquesta decisió 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 dos criteris següents:

- Ser personal investigador amb acreditació R3, amb una trajectòria científica reconeguda per a 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, i aportar un projecte competitiu d'excel·lència ERC Consolidador o Advanced Grant (o altres projectes dins o fora del Programa Marc Europeu que es puguin assimilar en finançament, complexitat i lideratge).

No es pot 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 concurs públic corresponent, d'acord amb el que estableixi el Reglament de personal acadèmic de la UAB. El concurs l'ha de promoure, en cada cas, el departament al qual aquest personal queda vinculat per a les tasques docents.

Si escau, en cas que el projecte ERC s'iniciï a la UAB abans que el concurs hagi tingut lloc, es fa un contracte provisional temporal d'investigador o investigadora distingit que finança la UAB.

3.4. Procés de selecció

Els criteris i procediment de selecció del personal investigador es fonamenten en el mèrit i la capacitat científica i han de ser eficients, públics, transparents 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 és 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 ha de publicitar les oportunitats que ofereix per a la incorporació de personal investigador nou.
- El personal investigador ha de sol·licitar l'accés a aquesta posició a través del vicerectorat competent en matèria d'investigació, aportant una carta motivada, així com una carta d'acceptació del departament i, si escau, de l'institut al qual es vol incorporar, així com el seu CV.¹
- La sol·licitud i el CV els analitza el vicerectorat, així com el departament i institut, si és el cas.
- La sol·licitud i el CV també els avaluen tres investigadors de prestigi de l'àrea de recerca de la persona sol·licitant.
- Finalment, el vicerectorat competent en matèria d'investigació pren la decisió en funció dels informes rebuts. El procés de selecció és públic, transparent i basat en mèrits.
- Així mateix, la UAB vetlla perquè hi hagi un equilibri entre els diferents àmbits i àrees de coneixement, i s'ofereix igualtat d'oportunitats entre totes les estructures pròpies de la UAB.

3.5. Procés de contractació

La contractació del personal investigador es fa mitjançant un contracte d'investigador o investigadora 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 computa al departament d'adscripció amb 7 crèdits docents.

Aquest contracte preveu dues possibles categories professionals:

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

- Investigador distingit R3: doctors amb capacitat investigadora provada, amb acreditació R3, amb retribució equiparada a la d'agregat, agregada o titular.
- Investigador distingit R4: doctors amb capacitat investigadora consolidada R4, amb retribució equiparada a la de catedràtic o catedràtica.

La UAB adscriu aquest contracte a un departament, sense que això signifiqui una limitació d'una adscripció de la recerca per al personal investigador contractat a un institut propi, si escau.

3.6. Tasques docents

La figura de l'investigador o investigadora distingit té un perfil eminentment investigador, però la Llei de la ciència li reconeix una capacitat docent de fins a cent hores. En aquest sentit, la UAB requereix a aquest investigador o investigadora 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 comptabilitzen al departament d'adscripció.

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

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 o investigadora estable, un panel d'experts en diferents àmbits avalua les activitats de recerca d'aquest personal al llarg de la seva trajectòria a la UAB. Aquest panel d'avaluació està format per experts de les matèries que s'han d'avaluar, en un nombre que depèn de la quantitat d'investigadors a valorar, i s'ha d'assegurar que hi hagi sempre un mínim de dues persones de l'àrea científica i almenys una d'una àrea afí.

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

- 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 (per exemple, supervisió de doctorats)
 - b. Fons i distincions obtinguts
 - c. De projectes de gran rellevància
- Pla de recerca futur

En funció de l'avaluació feta, es consideren dos nivells del progrés de la recerca: A-positiva o B-negativa.

3.8. El resultat de l'avaluació

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

- El resultat de l'avaluació és **A-positiva**. Es manté la intensificació investigadora i l'avaluació següent es fa al cap de cinc anys.
- El resultat de l'avaluació és **B-negativa**. Es fa una segona avaluació al cap de dos anys. Si aquesta segona avaluació no assolix el nivell esperat, la UAB proposa una plaça de personal docent i investigador assimilable a la figura d'investigador o investigadora distingit que tingui amb una incorporació progressiva de les seves tasques docents, que s'incrementen segons el model d'intensificació de la recerca vigent a la UAB per al PDI. No obstant això, sigui quina sigui la dedicació docent final d'aquest personal, al departament d'adscripció només li continuen computant 7 crèdits. En cas que la persona interessada rebutgi la plaça de PDI o no aprovi el concurs de PDI, el contracte d'investigador o investigadora distingit queda extingit.

3.9 Promoció

La promoció dels investigadors és 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 estan equiparats a la màxima posició dins de la carrera acadèmica com a catedràtics, la promoció només té lloc al nivell dels investigadors distingits R3.

- Els investigadors distingits R3 poden aconseguir la posició de 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 ERC Grant Consolidador o Advanced.

3.10. Aspectes econòmics

La UAB té una normativa específica per als projectes ERC, respecte del 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 d'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 competius s'assigna a l'investigador o investigadora principal (IP) i a l'estructura bàsica a la qual tingui adscrita la recerca. Aquest percentatge, calculat sobre els ingressos anuals acumulats per cada investigador o investigadora, es distribueix entre l'investigador o investigadora (70 %) i l'estructura bàsica a la qual tingui adscrita la recerca (30 %), i pot variar funció de l'escala següent:

- De 2.001 a 100.000 € anuals/investigador: 7 %.
- Més de 100.000 € anuals/investigador: 9 %.
- Per a projectes ERC, el 9 % de retorn aplicable s'incrementa fins al 12 %. Aquest increment del 3 % s'assigna directament als investigadors (Normativa de compensació de despeses generals per l'activitat de recerca) per a les despeses d'incorporació (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 una excepció a aquesta norma general, ja que el 100 % dels RLD previstos estan a disposició de l'IP. En aquests casos, de forma excepcional i degudament justificada, se'n pot 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'adscriu 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-destl-Recursoslliuredestinacio-210922>).

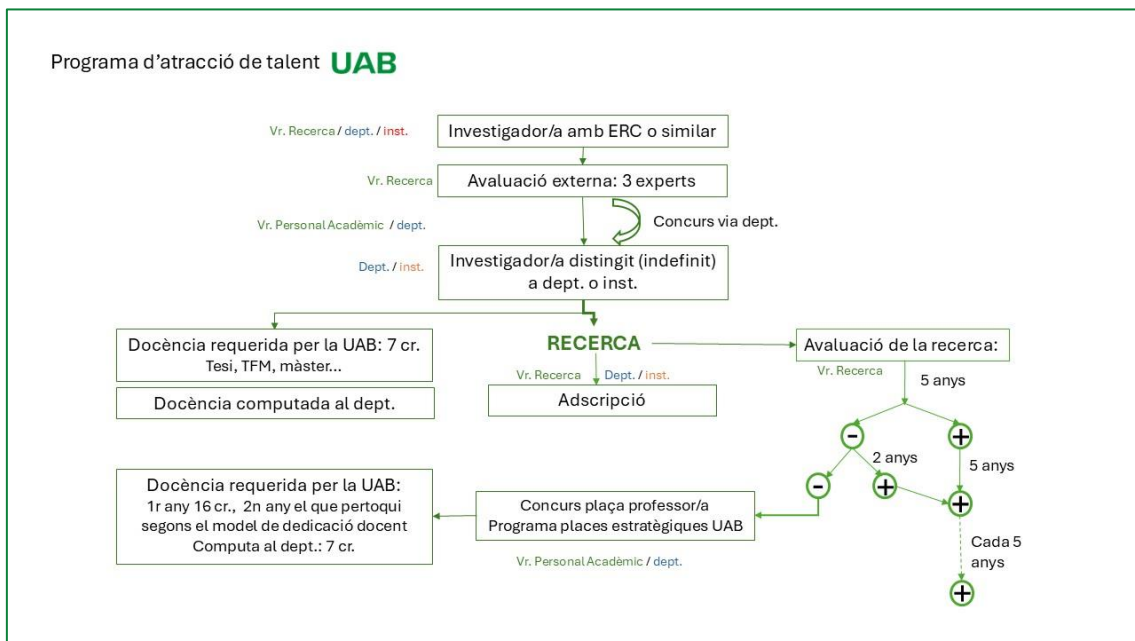
Finalment, cal indicar que la UAB, a través de la seva normativa per a ERC i de la normativa en matèria d'investigació, permet fer pagaments puntuals via l'article 60 de la LOSU a partir dels romanents generats pels projectes.

3.1.1. Compromisos de l'investigador o investigadora

Els investigadors nous quan s'incorporen accepten els compromisos següents:

- Integar-se en les estructures de recerca a les quals pertanyin i participar del seu funcionament: organització i gestió.
- Cofinançar, 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 l'ANECA en la primera convocatòria en què es puguin presentar un cop assolida la posició d'investigador o investigadora 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 o investigadora que s'ofereixen a la UAB tenen les característiques següents:



Aquesta normativa es revisa al cap de tres anys de la seva aplicació.