

## Programa de atracción y retención de talento de investigadores en la UAB

### 1. Preámbulo

La UAB se ha diferenciado en el conjunto de universidades del Estado por ser una universidad intensiva en investigación, como queda reflejado en su alta producción científica (proyectos internacionales, publicaciones científicas, tesis doctorales, etc.). Esto ha sido posible porque la UAB ha creído, a lo largo del tiempo, que la investigación debe ser un pilar fundamental de la universidad pública, y desde siempre ha impulsado la calidad, el impacto de la investigación y la atracción de talento. Desgraciadamente, la situación económica, que perdura desde principios de los años 10, no ha favorecido la implementación de políticas activas en esos ámbitos.

En este contexto, la UAB afronta en los próximos años el importante reto de un relevo generacional y que en el proceso no se debilite ese rasgo competitivo que nos ha hecho diferenciales.

De hecho, el Plan Estratégico de la UAB (2018-2030), en su línea estratégica 3 (personas como principal activo de la UAB), anticipa las necesidades de la atracción y la retención del talento profesional (objetivo estratégico 3.2). Concretamente, el eje de trabajo «investigación» del plan propone el **objetivo de avanzar hacia un nuevo modelo de captación, retención y dinamización del talento en los equipos de PDI de la UAB**, mediante el desarrollo de acciones específicas para **articular procesos reforzados de captación y formación de los investigadores con talento, potenciando la incorporación de perfiles que aporten heterogeneidad y una contribución significativa**, y el de **garantizar un buen relevo generacional** (objetivos operativos 3.2.1 y 3.2.2, respectivamente).

Las principales características de estos investigadores deben ser la relevancia científica y el liderazgo, pero también el encaje en el espíritu y los valores de la UAB, de acuerdo con criterios que incluyen, entre otros:

- Impacto y relevancia en la investigación.
- Liderazgo en proyectos de investigación estatales e internacionales.
- Habilidad para promover la colaboración y la participación en la estructura que lo acoge (grupo, departamento o instituto) y, en general, en el campus.

- Capacidad de conectar los grupos de investigación de la Universidad con los grupos más punteros de todo el mundo, poniendo especial atención en los centros de la esfera, y de visibilizar la investigación de la UAB en las comunidades científicas internacionales.
- Competencia en la formación de nuevos investigadores y voluntad de formar equipo y establecer sinergias.
- Interés por la innovación y la transferencia.
- Impacto social.

En definitiva, se pide capacidad de liderazgo e influencia científica en el ámbito correspondiente a partir de una investigación honesta y objetiva, hecha con respeto, responsabilidad, integridad e imparcialidad.

## **2. Antecedentes y objetivo**

Desde 2018, a raíz de la implementación del Plan Estratégico UAB Horizonte 2020, la UAB lanzó una nueva convocatoria (Talent UAB-Banco Santander) para retener personal investigador con una carrera de investigación acreditada, ya que se había observado, por ejemplo, que no siempre coincidía razonablemente en el tiempo la finalización del contrato de un investigador o investigadora con la oportunidad de consolidarse en una posición estable en la UAB. Así, este programa (cofinanciado entre el Banco Santander y el propio beneficiario o beneficiaria a través de sus proyectos de investigación) ha permitido la consolidación de siete investigadores como profesores titulares o agregados, así como la nueva incorporación de personal investigador de fuera de la UAB.

En 2019, la UAB inició una estrategia para que investigadores con un ERC Grant se incorporaran en esta universidad (Acuerdo 027/2019, de 4 de abril de 2019, de la Comisión de Personal Académico, [https://www.uab.cat/doc/Incorporacio\\_Investigadors\\_ERCGrant](https://www.uab.cat/doc/Incorporacio_Investigadors_ERCGrant)), ligada a la estrategia de internacionalización de la UAB y a su participación en los programas Horizon 2020 y Horizon Europe.

Finalmente, en 2020, esta estrategia se reforzó con la clara voluntad política del Equipo de Gobierno de apoyar la participación de los departamentos e institutos de la UAB en los programas Ramón y Cajal o ICREA, lo que ha supuesto un claro aumento de los beneficiarios UAB en este tipo de programas en los últimos tres años.

Una vez analizados, por un lado, los resultados obtenidos con la implementación de estas actuaciones con respecto a la incorporación de investigadores relevantes y el impacto económico

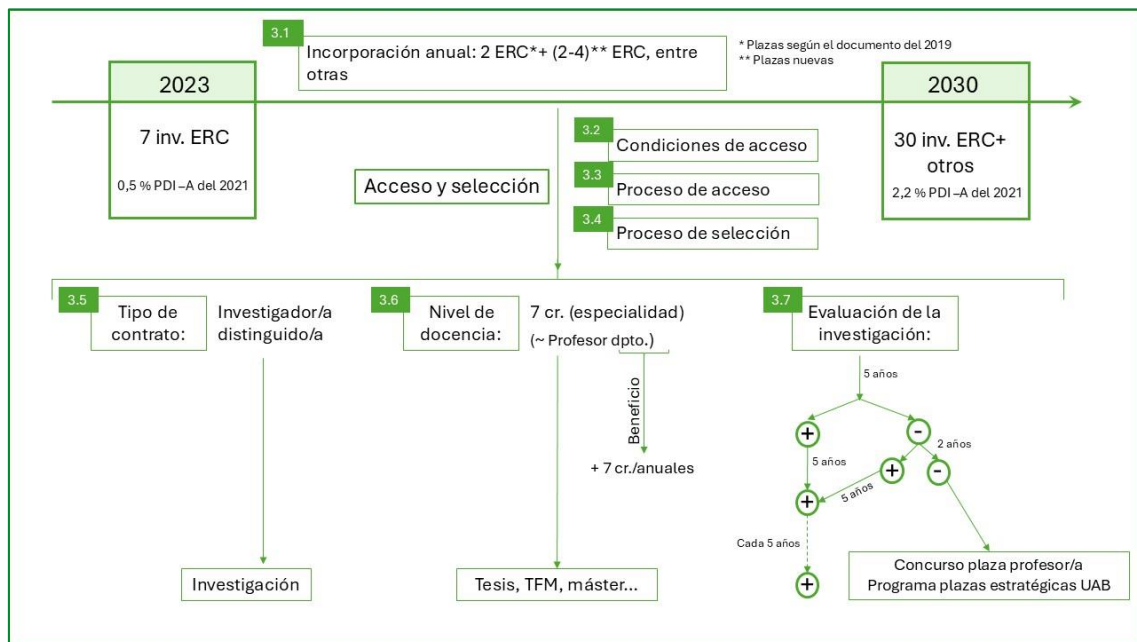
y de investigación (medidos con los indicadores de investigación habitualmente utilizados por las agencias financiadoras [núm. de ERC, núm. de proyectos competitivos, núm. de proyectos europeos, etc.]) y, por otro lado, la tendencia que se observa en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022) y la Ley de la Ciencia (Ley 9/2022), así como las oportunidades que estas leyes ofrecen en cuanto a las figuras investigadoras en la universidad, el documento que ahora presentamos propone la consolidación de esta política de atracción y retención de talento en la UAB, siguiendo la estrategia que se define a continuación:

**Objetivo:** incrementar el número de investigadores y ampliar el abanico de tipologías.

**Meta:** conseguir atraer y/o consolidar, para el año 2030, hasta treinta investigadores prometedores e influyentes en todos los campos de conocimiento con el fin de que ayuden a mantener y a propulsar aún más la UAB hacia la excelencia.

**3. Actuación: implementación de una política coordinada para la incorporación de nuevos investigadores**

La actuación que se quiere llevar a cabo se puede representar con el siguiente esquema, y las explicaciones para cada parte del proceso se pueden encontrar a continuación:



### 3.1 Alcance de la actuación

Como ya se ha explicado, esta actuación prevé alcanzar la meta de llegar hasta treinta investigadores indefinidos de aquí a 2030. Por ello, a las **dos plazas** anuales ya reservadas según un acuerdo de 2019, se añadirán **hasta tres nuevas plazas al año** de la tasa de reposición de PDI de la UAB para ofrecer plazas estables a investigadores, **hasta llegar a un total de treinta investigadores en 2030**. Estos puestos se destinarán, principalmente, a investigadores con un proyecto ERC que hayan sido aceptados por un departamento y/o por un instituto propio de la UAB.

Así, tal como ha quedado definida, esta actuación se alinea con la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) en la medida en que establece una pasarela entre la carrera investigadora y la universidad para atraer personal investigador de programas de excelencia mediante la reserva de un número de plazas de su plantilla a tal efecto.

En el caso de que anualmente hubiera más «candidatos» que plazas disponibles, el vicerrector o vicerrectora responsable de Investigación, previa consulta al vicerrector o vicerrectora responsable de Personal Académico, decidirá qué candidatos se priorizan teniendo en cuenta su valía como investigadores y las necesidades de impulso a la investigación de los departamentos o institutos implicados. De esta decisión se informará a la Comisión de Personal Académico, que aprueba las plazas de la oferta de empleo público de cada año.

### 3.2. Condiciones de acceso

Para poder acceder a esas plazas, es necesario que se cumpla alguno de los siguientes criterios:

- Ser personal investigador con acreditación R3, con una trayectoria científica reconocida para aportar un proyecto de investigación competitivo de excelencia ERC Starting Grant (u otros proyectos dentro o fuera del Programa Marco Europeo que comporten un reconocimiento implícito a la excelencia de la trayectoria investigadora y una financiación y liderazgo destacable).
- Ser personal investigador de relevancia, con acreditación R4, y aportar un proyecto competitivo de excelencia ERC Consolidator o Advanced Grant (u otros proyectos dentro o fuera del Programa Marco Europeo que se puedan asimilar en financiación, complejidad y liderazgo).

No se podrá presentar al proceso de acceso el personal investigador de la UAB permanente o en vías de consolidación.

### **3.3. Proceso de acceso**

El acceso a una plaza de personal investigador estable exige la superación del correspondiente concurso público, de acuerdo con lo que establezca el Reglamento de Personal Académico de la UAB. El concurso deberá ser promovido, en cada caso, por el departamento al que ese personal quedará vinculado para las tareas docentes.

En su caso, si el proyecto ERC se inicia en la UAB antes de que el concurso haya tenido lugar, se hará un contrato provisional temporal de investigador distinguido que será financiado por la UAB.

### **3.4. Proceso de selección**

Los criterios y el procedimiento de selección del personal investigador se fundamentarán en el mérito y la capacidad científica y deberán ser eficientes, públicos, transparentes e internacionalmente comparables según estándares europeos, siguiendo las recomendaciones establecidas en la estrategia europea HRS4R a la que la UAB está adherida y acreditada.

De acuerdo con esto, el proceso de acceso será el que se describe a continuación:

- En el marco de las actuaciones del Vicerrectorado de Investigación, para facilitar la atracción de talento internacional, la UAB publicitará las oportunidades que ofrece para la incorporación de personal investigador nuevo.
- El personal investigador deberá solicitar el acceso a ese puesto a través del vicerrectorado competente en materia de investigación, aportando una carta motivada, así como una carta de aceptación del departamento y, en su caso, del instituto al que se quiere incorporar. Asimismo, deberá presentar el CV.<sup>1</sup>
- La solicitud y el CV serán analizados por el vicerrectorado, así como por el departamento e instituto, si es el caso.
- La solicitud y el CV también serán evaluados por tres investigadores de prestigio del área de investigación de la persona solicitante.

---

<sup>1</sup> La UAB analizará los CV desde el punto de vista del impacto científico, tecnológico y social.

- Finalmente, el vicerrectorado competente en materia de investigación tomará la decisión en función de los informes recibidos. El proceso de selección será público, transparente y estará basado en méritos.
- Asimismo, la UAB velará por que haya un equilibrio entre los diferentes ámbitos y áreas de conocimiento, ofreciendo igualdad de oportunidades entre todas las estructuras propias de la UAB.

### **3.5. Proceso de contratación**

La contratación del personal investigador se realizará mediante un contrato de investigador distinguido. Se trata de un contrato indefinido con duración pactada entre las dos partes y con el compromiso de conseguir una plaza de agregado/titular o de catedrático cuando las partes lo pacten o en función del resultado de la evaluación. Dicha plaza solo computará en el departamento de adscripción con 7 créditos docentes.

El contrato contemplará dos posibles categorías profesionales:

- Investigador distinguido R3: doctores con capacidad investigadora probada, con acreditación R3, con retribución equiparada a la de profesor o profesora agregados o titular.
- Investigador distinguido R4: doctores con capacidad investigadora consolidada R4, con retribución equiparada a la de catedrático.

La UAB adscribirá el contrato a un departamento, sin que ello signifique una limitación de una adscripción de la investigación para el personal investigador contratado en un instituto propio, en su caso.

### **3.6. Tareas docentes**

La figura del investigador distinguido tiene un perfil eminentemente investigador, pero la Ley de la Ciencia le reconoce una capacidad docente de hasta cien horas. En este sentido, la UAB le requiere a ese investigador o investigadora un mínimo de 7 créditos anuales de docencia oficial en formación especializada de máster, grado y/o dirección y supervisión de TFG, TFM y tesis doctorales. Como ya se ha mencionado, estos 7 créditos contabilizarán en el departamento de adscripción.

Dado que el personal investigador debe mantener ese vínculo con la docencia y las estructuras que la sostienen, este quedará adscrito a un departamento, que será el responsable de gestionar el concurso público y la docencia que haga la persona investigadora.

### **3.7. Evaluación de la intensificación investigadora durante el contrato**

Con el fin de garantizar que se mantienen los requisitos que dan lugar al acceso a la plaza de investigador estable, un panel de expertos en diferentes ámbitos de conocimiento evaluará las actividades de investigación del personal a lo largo de su trayectoria en la UAB. Ese panel de evaluación estará formado por expertos de las materias que se evaluarán, en un número que dependerá de la cantidad de investigadores a valorar, y se garantizará que siempre habrá un mínimo de dos personas del área científica y al menos una de un área afín.

Al completar cinco años desde el acceso a la posición estable, el personal investigador deberá presentar un resumen de la actividad científica (máximo tres páginas) que contenga la información más relevante en relación con los siguientes apartados:

- Investigación
  - a. Relevancia e impacto del tema de investigación.
  - b. Resultados de la investigación: cantidad, calidad, impacto de las publicaciones y otros resultados relevantes.
- Liderazgo
  - a. Evolución del grupo de investigación, por ejemplo, supervisión de doctorados.
  - b. Fondos y distinciones obtenidos.
  - c. Liderazgo de proyectos de gran relevancia.
- Plan de investigación futuro

En función de la evaluación realizada se considerarán dos niveles del progreso de la investigación: A- positiva o B-negativa.

### **3.8. El resultado de la evaluación**

A partir de la primera evaluación y subsecuentes se podrán dar las siguientes circunstancias:

- El resultado de la evaluación es **A-positiva**. Se mantendrá la intensificación investigadora y la siguiente evaluación se realizará al cabo de cinco años.

- El resultado de la evaluación es **B-negativa**. Se hará una segunda evaluación dos años después. Si esta segunda evaluación no alcanza el nivel esperado, la UAB le propondrá una plaza de personal docente e investigador asimilable a la figura de investigador distinguido que tenga, con una incorporación progresiva de sus tareas docentes, que se incrementarán según el modelo de intensificación de la investigación vigente en la UAB para el PDI. No obstante, sea cual sea la dedicación docente final de ese personal, en el departamento de adscripción solo le continuarán computando 7 créditos. En caso de que la persona interesada rechace la plaza de PDI o no apruebe el concurso de PDI, el contrato de investigador distinguido quedará extinguido.

### 3.9 Promoción

La promoción de los investigadores será la misma que la del PDI de la Universidad en cuanto a los puestos que se pueden conseguir. Dado que los investigadores distinguidos R4 ya están equiparados a la máxima posición dentro de la carrera académica como catedráticos, la promoción solo tiene lugar a nivel de los investigadores distinguidos R3.

- Los investigadores distinguidos R3 podrán conseguir el puesto de investigador distinguido R4 por dos vías:
  - Presentándose a la convocatoria de cátedras por méritos relevantes, ya que están equiparados a la categoría de agregado/titular.
  - Consiguiendo un ERC Grant Consolidator o Advanced.

### 3.10. Aspectos económicos

La UAB tiene una normativa específica para los proyectos ERC, respecto al traspaso del remanente y la devolución del canon de estos proyectos, que se aplica también a otros proyectos de investigación obtenidos en convocatorias competitivas que tengan un importe mínimo de 1,2 millones de euros, equivalente al importe medio de un ERC Starting.

Esta normativa implica que un porcentaje variable de los gastos indirectos que ingresa la Universidad por proyectos competitivos se asigna al investigador o investigadora principal (IP) y a la estructura básica a la que tenga adscrita la investigación. Dicho porcentaje, calculado sobre los ingresos anuales acumulados por cada investigador, se distribuye entre el investigador (70 %) y la estructura básica a la que tenga adscrita la investigación (30 %), que puede variar en función de la siguiente escala:

- De 2 001 a 100 000 € anuales/investigador: 7 %.



- Más de 100 000 € anuales/investigador: 9 %.
- Para proyectos ERC, el 9 % de retorno aplicable se incrementará hasta el 12 %. Este incremento del 3 % se asignará directamente a los investigadores (Normativa de Compensación de Gastos Generales para la Actividad de Investigación) para gastos de incorporación (adaptación del espacio, mobiliario, equipos informáticos, etc.) u otros.

Además, en los proyectos del Horizon Europe a costes totales, un 80 % de los remanentes se ponen a disposición del IP (recursos de libre disposición, RLD). Los proyectos del ERC (Starting, Consolidator, Advanced Grant y Synergy Grant) y los proyectos coordinados por la UAB dentro del pilar II del Horizon Europe son una excepción a esta norma general, ya que el 100 % de los RLD previstos están a disposición del IP. En estos casos, de forma excepcional y debidamente justificada, se podrá hacer uso de ellos desde el inicio del proyecto, siempre de acuerdo con el seguimiento que se haga desde la unidad de justificación de proyectos internacionales del Área de Economía y Finanzas de la UAB, la estructura de investigación donde se adscriba el proyecto, o bien la Oficina de Proyectos internacionales (Acuerdo de la Comisión de Economía y de Organización de fecha de 21 de septiembre de 2022, <https://www.uab.cat/doc/Instruccio-gestiO-destI-RecursoslliuredestinaciO-210922>).

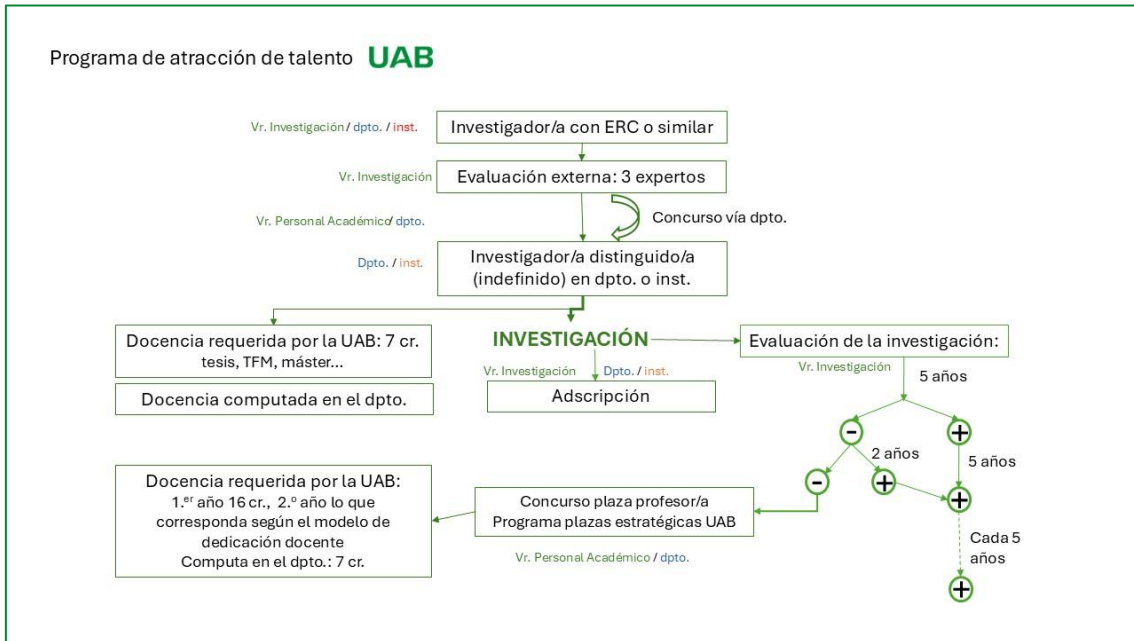
Finalmente, cabe señalar que la UAB, a través de su normativa para ERC y de la normativa en materia de investigación, permite hacer pagos puntuales por vía del artículo 60 de la LOSU a partir de los remanentes generados por los proyectos.

### **3.11. Compromisos del investigador o investigadora**

Los nuevos investigadores cuando se incorporen aceptarán los siguientes compromisos:

- Integrarse en las estructuras de investigación a las que pertenezcan y participar de su funcionamiento: organización y gestión.
- Cofinanciar, de su remanente, una parte de su salario (20 %) mientras esté vigente su ERC Grant.
- Solicitar la acreditación de investigación y/o de investigación avanzada AQU o de TU y/o CU de ANECA en la primera convocatoria a la que se puedan presentar una vez alcanzada la posición de investigador estable.
- Concursar en las plazas del programa ICREA, cuando sea posible.
- Hacer la docencia mínima requerida de 7 créditos (tesis, TFM, asignatura de máster o grado).

En síntesis, las posiciones de investigador o investigadora que se ofrecerán en la UAB tienen las siguientes características:



Esta normativa se revisará tres años después de su aplicación.