

---

## **CATEGORIAS PROFESIONALES**

---

CTTC - Centre Tecnològic de Telecomunicacions de  
Catalunya

## Contenido

1. CATEGORÍAS PROFESIONALES PARA PERSONAL DE I+D .....	3
R1. Investigador en formación .....	3
R1A. Investigador en Formación.....	3
R1B. Investigador en Formación.....	4
R2. Investigador .....	4
R2A. Investigador-A .....	4
R2B. Investigador-B .....	5
R2C. Investigador-C .....	6
R3. Investigador Senior.....	6
R3A. Investigador Senior-A.....	6
R3B. Investigador Senior-B .....	7
R3C. Investigador Senior-C .....	8
R4. Director de Investigación.....	9
R4A. Director de Investigación-A.....	9
R4B. Director de Investigación -B .....	10
2. CATEGORIAS PROFESIONALES PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN .....	11

## 1. CATEGORÍAS PROFESIONALES PARA PERSONAL DE I+D

Las categorías serán cuatro. Investigador en formación (R1), Investigador (R2), Investigador Senior (R3) y Director de Investigación (R4). En cada categoría existirán varias subcategorías.

En cada categoría/subcategoría se listan las competencias necesarias para acceder a cada una de ellas. La progresión de una categoría/subcategoría a otra no estará limitada necesariamente a la inmediatamente superior.

A nivel orientativo, se listan algunos elementos de producción científico-técnica que contribuyen a la acreditación de una o varias competencias.

El CDEI evalúa la categoría de la candidatura de acuerdo a los criterios indicados en este documento tanto en la incorporación por un determinado proceso de selección como en las promociones para personal estructural y no estructural. Después realiza una propuesta a Dirección que es finalmente quien valida la asignación definitiva de la categoría profesional de la persona.

En cada subcategoría las competencias serán las de todas las categorías/subcategorías anteriores más las que se listan específicamente para la subcategoría presente.

### R1. Investigador en formación

Esta categoría incluye personas que realizan I+D bajo supervisión. Normalmente esta categoría la forman estudiantes de doctorado y recién titulados de un grado universitario.

Todas las subcategorías en R1 conllevan que la persona ha de realizar un informe anual de actividades visado por su tutor o director encargado de su formación. Dicho informe habrá de entregarse a RRHH.

#### R1A. Investigador en Formación

Categoría correspondiente al personal contratado para realizar estudios predoctorales. Los niveles se aplicarán en función del año de estudios (del año 1 al año 4 en caso de que la subvención contemple 4 años). El salario corresponde al mínimo aplicable, en el caso de obtención de una beca que fije un nivel superior, se aplicará el nivel superior.

## R1B. Investigador en Formación

\*\* Categoría de entrada para el personal investigador sin doctorado que no se contrate con el motivo de obtener el doctorado.

Competencias:

- Ha participado en proyectos de investigación y/ o desarrollo tecnológico en plataformas experimentales, soluciones de código abierto, etc.
- Conocimiento de metodologías de investigación científica y su aplicación
- Demuestra conocimientos en el ámbito científico en el que desarrolla su actividad
- Presenta, participa y/ o publica en eventos científico- tecnológicos
- Mentoría: No se exige, pero se valorará si ha llevado equipos de trabajo /liderazgo
- Internacionalización (Reconocimiento/ reputación científica): No se exige, pero se valora para tener un nivel más elevado.
- IPR: No se exige, pero se valora si tiene una patente

## R2. Investigador

Esta categoría requiere un grado de doctor o 5 años de experiencia similar a las funciones que va a desarrollar en su puesto de trabajo.

Las subcategorías son las siguientes:

### R2A. Investigador–A

Las competencias para esta subcategoría son:

- Ha demostrado una comprensión sistemática del campo en que centra su actividad de I+D.
- Capacidad de concebir, diseñar, implementar un plan personal de I+D.
- Ha realizado una contribución que extiende la frontera del conocimiento soportada en un trabajo sustancial de innovación o aplicación.
- Demuestra habilidad en análisis, evaluación y síntesis de nuevas ideas.
- Capacidades de comunicarse con sus colegas especialmente en el interés científico-técnico de su investigación y su impacto en la comunidad investigadora.
- Coautor de forma regular de publicaciones, declaraciones de invención y participación en conferencias internacionales.

- Lleva a cabo tareas asignadas en el contexto de proyectos o subvenciones competitivas de una manera autónoma.

Contribución a la acreditación de las competencias:

- Diseminación en la institución de origen.
- Participación activa y autónoma (de índole científica y/o desarrollo) anualmente en una subvención competitiva, proyecto o contrato.

## R2B. Investigador-B

Las competencias específicas para esta subcategoría son:

- Conocimiento de las necesidades tecnológicas del sector industrial.
- Compresión del valor de su investigación en el contexto de productos y servicios para el sector industrial.
- Capacidades de comunicación en un contexto amplio y con la sociedad en general de su experiencia investigadora.
- Capacidad para promover, en un contexto profesional, tecnológico y social o cultural los avances en una sociedad basada en el conocimiento.
- Actuar de mentor de investigadores en formación ayudándoles a ser más efectivos y abordar con éxito su trayectoria en I+D.
- Ejecución de tareas técnicas y de gestión que tenga asignadas en el contexto de subvenciones o proyectos de I+D.
- Creatividad y capacidad en la propuesta de extensiones y mejoras en las áreas que se le asignan en proyectos y propuestas de I+D.

Contribución a la acreditación de las competencias listadas previamente:

Dirección de tesis y/o fin de grado/máster.

- Contribuciones científico-técnicas enmarcadas en su investigación personal.
- Liderazgo en paquetes de trabajo en proyectos o subvenciones de I+D.

Para esta subcategoría y las que siguen a continuación, se considera como un elemento positivo el reconocimiento externo de su trabajo tales como IEEE Senior Member, Lector AQU o similares. Los méritos alegados o reconocidos requerirán la entrega de la documentación, que permita determinar el grado o nivel de adecuación a las competencias de los méritos alegados para el reconocimiento externo correspondiente, a RRHH.

## R2C. Investigador-C

Competencias específicas de esta subcategoría:

- Evidencia de un claro progreso hacia R3A
- Contribución al desarrollo de conocimiento, investigación y desarrollo vía cooperaciones y colaboraciones con otras unidades internas y/o externas a la institución.
- Identificación de problemas de investigación y oportunidades en su ámbito de actuación.
- Publicaciones como autor principal (no necesariamente el primer autor) y organiza sesiones en conferencias y workshops de ámbito internacional.
- Proporciona soporte a la gestión de cara al exterior de tareas en el contexto de subvenciones o proyectos de I+D.
- Define tareas o actividades adicionales a llevar a cabo en proyectos, tanto en el periodo de elaboración de propuesta como en su ejecución. Workpackage leader or Task leader.

Contribución a la acreditación de las competencias anteriores:

- Diseminación científica en la institución cada dos años, con informe para propósitos de evaluación, con énfasis en las competencias listadas arriba.
- Participación en una declaración de invención/innovación tecnológica o en la implementación o mejora de un testbed.
- Participación anual en eventos del ámbito científico e industrial.
- Participación en la preparación de propuestas y/o ejecución de proyectos de investigación, liderando tareas.

## R3. Investigador Senior

Esta categoría describe investigadores con título de doctorado que han desarrollado un nivel de independencia como para permitirles el liderazgo de un grupo de investigadores.

### R3A. Investigador Senior-A

Todas las competencias de la categoría R2 más:

- Participación en la preparación de propuestas y ejecución de proyectos I+D. Investigador principal de la institución de origen
- Establecimiento de cooperaciones y colaboraciones inter/intra institucional en subvenciones competitivas y proyectos de I+D.
- Identifica problemas de investigación y oportunidades en su ámbito de experiencia.
- Independencia significativa en la investigación.

- De forma regular, es autor principal de publicaciones y organiza sesiones en conferencias, atrayendo a su actividad a otras unidades de la institución tanto de carácter nacional como internacional.
- Experiencia en metodologías de investigación y preparación de propuestas.
- Liderazgo a nivel de institución en la ejecución de proyectos I+D. Capacidad de identificar un nicho de mercado
- Actividad en responsabilidad científica significativa (associated editors, TPC, editor de special issues,...)
- Cosupervisor de PhD

Contribuciones a la validación de las competencias.

- Participación activa en la organización de conferencias, cursos, demostraciones o exhibición científico-técnicas.
- Conferencias internas cada tres años sobre su actividad de I+D destacando la relevancia de su actividad con respecto a las competencias listadas.

### R3B. Investigador Senior-B

Las competencias específicas de esta subcategoría son:

- Poseer una reputación científica (tribunales de tesis,...)
- Establecimiento de relaciones de colaboración con industria relevante del sector, motivadas por su reputación en investigación o desarrollo tecnológico.
- Capacidad de comunicación de forma efectiva a la comunidad investigadora y a la sociedad en general.
- Visión innovadora en investigación.
- Mostrar atracción a su actividad de otros investigadores, tanto de su institución como de otras.
- Capacidad de obtención de recursos tanto de agencias de investigación como empresas (proyectos industriales) del sector a nivel nacional e internacional.
- Actúa o ha actuado como promotor e investigador principal en proyectos consorciados, valorándose que esta financiación cubra completamente el costo de la actividad a llevar a cabo.
- Compromiso con el desarrollo de su carrera profesional y actúa de mentor para la de otras personas.

Contribución a la acreditación de las competencias anteriores:

- Promotor y líder de proyectos de I+D
- Contribuciones relevantes al IPR de la institución.
- Organizador o “TC chair” de conferencia científicas internacionales.

Para esta subcategoría y para las que siguen, reconocimientos externos como IEEE Fellow, ACM Fellow, Agregado o Catedrático AQU y similares, se consideraran un mérito relevante. De nuevo, la documentación adicional ha de permitir valorar que competencias de las requeridas han sido reconocidas externamente. Incluso en el caso de no haber tenido éxito la nominación, la documentación aportada y/o nominación, referencias, citas, etc. se considerarán un elemento positivo de la persona candidata o bajo evaluación. Esta documentación habrá de estar depositada en RRHH del CTTC, en el momento en que se someta externamente. Su tratamiento será estrictamente confidencial hasta el proceso de acceso o evaluación donde se alegue el mérito de haber sido candidato y, en su caso, haber conseguido el reconocimiento externo correspondiente.

### R3C. Investigador Senior-C

Mostrar un progreso claro hacia competencias de la categoría R4A, como sigue:

- Reputación como líder en promoción, diseño y capacidad científico-técnica de proyectos de investigación.
- Demostración de su capacidad en asegurar recursos económicos para actividades de investigación.
- Buen conocedor de las implicaciones y aplicaciones en sentido amplio de la investigación que lidera.
- Solvencia en la identificación y ejecución de actividades de investigación y desarrollo.
- Ser referente científico en su temática
- Publica y presenta publicaciones y/o libros de gran impacto y relevancia.
- Ha actuado como investigador principal (PI) o gestor científico-técnico (Technical Manager”) en proyectos colaborativos.
- Adaptabilidad/flexibilidad a diferentes temáticas científicas

Contribución a la acreditación de las competencias anteriores:

- PI o TM (“Technical Manager”) en proyectos de investigación colaborativa y completamente alineados con su actividad investigadora. El contenido científico-técnico del proyecto ha de ser coherente con su carrera profesional en los cuatro últimos años.
- Evidencia de actuaciones como evaluador o experto en la concepción o desarrollo de programas nacionales o internacionales.

- Índice H o equivalente (factor de impacto, cuartil) de las publicaciones de los últimos 10 años que acrediten el impacto y/o relevancia de sus publicaciones y, en su caso, elementos que revelen el impacto y/o relevancia de “keynotes”, “invited presentations”, “overviews”, “round tables”, etc.
- Liderazgo en contribuciones de IPR.
- Promoción y liderazgo de una línea de investigación
- Evidencia de su capacidad en crear actividad de I+D a su alrededor atractiva para otros investigadores.
- Liderazgo en cooperación internacional con énfasis en la composición multidisciplinar del equipo participante en la colaboración.
- Dirección de PhDs completados

## R4. Director de Investigación.

Esta categoría es para investigadores/ras con título de doctorado líderes en su ámbito de investigación y con capacidad de liderar equipos de investigadores en el ámbito internacional. Su actuación se conforma con un grupo o equipo de investigadores.

Existen dos subcategorías de dentro de esta categoría.

### R4A. Director de Investigación-A

Competencias de la categoría anterior más:

- Publicaciones de elevado número de citas o impacto.
- Listado de contribuciones relevante en IPR especialmente contratos de regalía (“royalties”)
- Probada experiencia en promover gestionar y liderar científicamente proyectos de I+D atractivos para otros investigadores de reputación similar.
- Realización de trabajo científico-técnico a nivel personal (e.g., programación de software, trabajo en laboratorio, etc,...)
- Probada capacidad basada en su reputación científico-técnica de asegurar la financiación a largo plazo de proyectos de investigación.
- Listado amplio de personas formadas bajo su supervisión o dirección y, en su caso, su relevancia profesional en la actualidad.
- Identifica las implicaciones y aplicaciones de su actividad científico-técnica con su participación en mesas redondas o su participación en la elaboración de “white papers”.
- Excelencia en sus capacidades de comunicación y relación con la comunidad investigadora especialmente en el sector productiva.
- Desarrolla una visión estratégica del futuro y es un referente científico en su temática.

La acreditación de estas competencias corresponderá exclusivamente a evaluadores externos.

Reconocimiento externo, por ejemplo, ERCs (“Advance”) o similares acreditaran casi completamente la competencia anterior.

#### R4B. Director de Investigación -B

Además de las competencias de la anterior subcategoría:

- Contribución sustancial e innovadora en su ámbito e implicaciones en otros campos de la investigación basado firmemente en su listado de publicaciones y otras contribuciones científico-técnicas. (Índice H, Patentes, etc.).
- Posee una reputación internacional basada en la excelencia o relevancia.
- Más allá de la formación de un equipo sólido de investigación y entramada en colaboraciones internacionales, ha de evidenciarse una visión a largo plazo.
- Capacidad de crear un entorno innovador y confortable para atraer a otros investigadores de similar reputación a realizar estancias de corta o media duración en su equipo de trabajo.
- Persona activa y comprometida en el desarrollo profesional de sus colegas.

La acreditación de estas competencias corresponderá exclusivamente a evaluadores externos.

Con la finalidad de garantizar una prestación de un Servicio científico de excelencia equitativo e internacional y en el ejercicio del régimen de autonomía de gestión en materia de selección no será exigible al personal investigador el conocimiento de las lenguas catalana y castellana como requisito para acceder a las convocatorias de selección del CTTC.

## 2. CATEGORIAS PROFESIONALES PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

A continuación se adjunta una tabla con las características más importantes de las categorías profesionales para administración.

NIVEL	FORMACION MINIMA	EXPERIENCIA EQUIVALENTE	COMPETENCIA	SOLUCION DE PROBLEMAS	AUTONOMIA	SUPERVISION	GESTION DE PERSONAL
1	Título de graduado/a en ESO, graduado/a escolar  No necesitan formación específica	Sin experiencia o experiencia de menos de un año en posición similar.	Funcions de carácter básico. Vigilancia de las instalaciones, control de accesos, custodia de material, mobiliario e instalaciones, encargos, correspondencia, recepción de mercaderías y tareas administrativas genéricas. Incluye todas aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las listadas.	Trabajos sencillos con instrucciones detalladas y repetitivas	NO	Sujetos/as a supervisión estrecha o rutinas de trabajo perfectamente delimitadas.	NO
2	Título de graduado/a en ESO, graduado/a escolar, técnico/a correspondiente a ciclos formativos de grado medio, técnico/a especialista correspondiente a formación profesional de primer grado o equivalente	2 años de experiencia demostrable en trabajos similares	Funciones de carácter general que le sean atribuidas en el ámbito de la ejecución de procesos administrativos de complejidad básica, por ejemplo: atención a las personas, introducción y proceso de datos, elaboración de listados, pedidos, etc..  Incluye todas aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las listadas.	Situaciones parecidas que requieren escoger entre opciones bien aprendidas y de sentido común. Guiadas por procedimientos sencillos y métodos de trabajo estandarizados.	NO	Sujetos/as a procedimientos estandarizados de control y/o, parcialmente en rutinas de trabajo establecidas.	NO

3	Título de bachillerato, título de técnico/a superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior, título de técnico/a especialista correspondiente a formación profesional de segundo grado o equivalente.	3 años de experiencia demostrable en trabajos similares	Trabajos administrativos especializados dentro de un ámbito organizativo, que incluyen la ejecución de procesos complejos.	Situaciones diferentes pero conocidas. Soluciones dentro del marco de procedimientos diversificados y precedentes claros.	Algún grado de autonomía de tareas de carácter menor y supervisadas dentro de un área de actividad.	Supervisión sobre el avance del trabajo y sujeción, parcialmente, a procedimientos estandarizados de control, con algún grado de autonomía	NO
4	Título universitario de grado o CFGS con formación complementaria relacionada con el puesto de trabajo	1 año de experiencia demostrable en trabajos similares	Desarrollo de actividades de funciones técnicas o de gestión, o de diseño y supervisión de un proceso complejo, que pueden incluir actividades de inspección, ejecución, control o similares, así como otras que específicamente le sean atribuidas por razón de la especialización de su función.	Situaciones diferentes y nuevas que requieren análisis entre cosas aprendidas. Soluciones dentro del marco de procedimientos diversificados y precedentes	Discrecionalidad en aplicación de procedimientos.  Cierta autonomía en interpretación/aplicación de procedimientos de trabajo	Sujetos/as a supervisión sobre el avance del trabajo y resultados	NO
5	Título universitario de grado (o equivalente) y estudios de postgrado en la materia a desarrollar o méritos equivalentes	2 años de experiencia demostrable en trabajos similares	Desarrollo de actividades de un área de actividad determinada, específica y compleja, para la cual se requiere un alto grado de especialización técnica. Actuación como responsable de servicio o de operación	Problemas complejos y diversos. Soluciones dentro del marco de normas y procedimientos muy diversificados	Amplia autonomía en interpretación/aplicación de procedimientos de trabajo	Sujetos/as a planes y programas concretos y definidos	SI. Capacidad de gestión para supervisar y coordinar actividades y equipos de personas cualificadas

6	Título universitario de grado superior + máster/postgrado especializado en la materia a desarrollar y elevada especialización	3 años de experiencia demostrable en trabajos similares	Desarrollo de actividades de nivel superior correspondientes a funciones de gestión, estudio, informe, asesoramiento, propuesta, planificación, dirección y supervisión. Tiene la responsabilidad de la decisión, dirección y ejecución, coordinación y control del trabajo de los profesionales de su área de actividad	Problemas muy complejos y diversos. Soluciones dentro del marco de políticas funcionales, normas y procedimientos muy diversificados	Gran autonomía en la gestión presupuestaria	Sometidos/as a planes y programas basados en políticas funcionales o precedentes claramente definidos	SI. Contrastada capacidad de gestión para dirigir, motivar y desarrollar equipos de personas cualificadas, en entornos de trabajo complejos
---	---	---	--	--	---	---	---

En el ejercicio del régimen de autonomía de gestión en materia de selección, en todas las convocatorias de personal de gestión del CTTC será necesario acreditar un conocimiento mínimo de la lengua catalana y castellana de acuerdo con las categorías equivalentes para la administración de la Generalitat de Catalunya, a excepción del personal que preste servicio en el departamento de Proyectos que con motivo de garantizar una prestación de calidad para la gestión de las convocatorias competitivas internacionales, se exigirá un nivel básico de catalán en cuanto a comprensión oral y escrita.