



FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)

Protocol d'Avaluació de Carrera

Procés d'Avaluació de Carrera alineat amb el Pla de Carrera

Document elaborat en el marc de l'estratègia de recursos humans per a investigadors (HRA)

Índex

1. Introducció	1
1.1. Referència al Pla de Carrera i al document de Classificació Professional	1
2. Objecte i principis	1
3. Àmbit d'aplicació	1
4. Tipus i moments d'avaluació	1
5. Criteris positius d'avaluació	2
6. Procediment	2

1. Introducció

El present Protocol d'Avaluació de Carrera constitueix i desenvolupa el procés d'avaluació associat al Pla de Carrera de l'IEEC en el marc de l'estratègia de recursos humans per a investigadors (HRA). La seva finalitat és establir un procediment comú, transparent i basat en el mèrit per valorar la progressió professional de les persones de l'IEEC.

1.1. Referència al Pla de Carrera i al document de Classificació Professional

El Protocol es basa en dos instruments: el document Classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya, aprovat pel Patronat el març de 2022 i actualitzat el 2025, que defineix grups professionals, subgrups, nivells i factors d'enquadrament; i el Pla de Carrera de l'IEEC, que ordena la carrera del personal científic i d'enginyeria contractat per l'IEEC utilitzant l'escala europea R1–R4 com a marc de referència.

Aquest Protocol tradueix aquests marcs en criteris i procediments d'avaluació concrets.

2. Objecte i principis

L'objecte del Protocol és regular com s'avalua el personal d'enginyeria i el personal científic contractat per l'IEEC a efectes de progressió professional (canvi de nivell, canvi de categoria i promoció interna) i de seguiment del desenvolupament professional.

Es regeix pels principis següents:

- **Avaluació responsable:** es valora la qualitat, la rellevància i l'impacte de l'activitat, evitant l'ús exclusiu de mètriques quantitatives.
- **Mèrit i capacitat:** la valoració es basa en criteris positius objectius i en l'evidència aportada.
- **Igualtat i no-discriminació:** criteris comuns per a totes les persones, amb perspectiva de gènere i sense discriminació (art. 17.1 ET).
- **Transparència i publicitat:** criteris i procediments coneguts prèviament per les persones avaluades.
- **Avaluació tècnica:** l'avaluació tècnica correspon al superior jeràrquic immediat / IP, que emet un informe justificant que es compleixen els requisits de formació/titulació, autonomia, iniciativa, trajectòria i, si escau, antiguitat, definits per a la categoria o nivell de destinació. S'avalua la possible evolució dels factors d'enquadrament definits en el document de progressió professional de l'IEEC
- **Confidencialitat i protecció de dades:** el tractament de la informació s'ajusta a la normativa de protecció de dades de l'IEEC.

3. Àmbit d'aplicació

El Protocol estableix un marc comú d'avaluació aplicable al personal d'enginyeria i al personal científic de l'IEEC.

4. Tipus i moments d'avaluació

Tal com s'indica en el document de Classificació Professional de l'IEEC, per al personal d'enginyeria i científic (grups II i III) es preveuen els tipus d'avaluació o progressió professional següents:

Tipus d'avaluació	Descripció i moment
Canvi de nivell salarial (1→2→3)	A sol·licitud de l'IP; avalua l'evolució dels factors d'enquadrament dins del mateix subgrup.
Canvi de categoria / subgrup	Avalua el compliment dels requisits de la categoria de destinació. Requereix un informe justificatiu.

5. Criteris positius d'avaluació

L'avaluació es basa en criteris positius, és a dir, en la valoració de mèrits i aportacions. S'avalua l'evolució dels factors d'enquadrament definits en el document de progressió professional de l'IEEC. Aquests factors són:

Factors d'enquadrament	Què valora
Formació	Formació addicional a la requerida, titulacions, cursos especialitzats i competències transversals que repercuteixin en una millor execució de les tasques assignades
Grau d'autonomia	La capacitat de realitzar les tasques amb menys supervisió.
Grau d'iniciativa	La capacitat de fer aportacions pròpies a la feina que cal dur a terme o al treball en equip
Grau de complexitat del treball	Increment del grau de complexitat de les tasques realitzades amb una execució satisfactòria.
Personal a càrrec	Responsabilitat sobre personal a càrrec
Increment de responsabilitat	Noves responsabilitats amb una execució satisfactòria

6. Procediment

El procediment segueix les fases definides en el document de Classificació Professional i en el Pla de Carrera:

1. El superior jeràrquic immediat / IP emet un informe justificant que es compleixen els requisits de formació/titulació, autonomia, iniciativa, trajectòria i, si escau, antiguitat, definits per a la categoria o nivell de destinació.
2. L'Oficina de Recursos Humans contacta amb l'oficina de projectes per a l'aprovació de la consignació pressupostària del projecte de recerca.
3. L'informe es lliura a la directora de l'Àrea de Gestió / gerent, que redacta una proposta de resolució.
4. La proposta s'eleva al director/a de l'IEEC, que aprova la resolució final.
5. Notificació i registre: es fa un annex al contracte de la persona treballadora en què s'indiquen les noves condicions, es notifica a la persona interessada i s'arxiva l'expedient.

Requisit general d'antiguitat: 1 any en el grup/subgrup o nivell d'origen, llevat d'una exempció justificada en l'informe atenent el nivell de responsabilitat, autonomia i iniciativa adquirits.