FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)

Protocolo de Evaluación de Carrera

Proceso de Evaluación de Carrera alineado con el Plan de Carrera

Documento elaborado en el marco de la estrategia de recursos humanos para investigadores (HRA)

Índice

1. Introducción 1
    1.1. Referencia al Plan de Carrera y al documento de Clasificación Profesional 1
2. Objeto y principios 1
3. Ámbito de aplicación 1
4. Tipos y momentos de evaluación 1
5. Criterios positivos de evaluación 2
6. Procedimiento 2

1. Introducción

El presente Protocolo de Evaluación de Carrera constituye y desarrolla el proceso de evaluación asociado al Plan de Carrera del IEEC en el marco de la estrategia de recursos humanos para investigadores (HRA). Su finalidad es establecer un procedimiento común, transparente y basado en el mérito para valorar la progresión profesional de las personas del IEEC.

1.1. Referencia al Plan de Carrera y al documento de Clasificación Profesional

El Protocolo se apoya en dos instrumentos: el documento Classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya, aprobado por el Patronato en marzo de 2022 y actualizado en 2025, que define grupos profesionales, subgrupos, niveles y factores de encuadramiento; y el Plan de Carrera del IEEC, que ordena la carrera del personal científico y de ingeniería contratado por el IEEC utilizando la escala europea R1–R4 como marco de referencia.

Este Protocolo traduce dichos marcos en criterios y procedimientos de evaluación concretos.

2. Objeto y principios

El objeto del Protocolo es regular cómo se evalúa al personal de ingeniería y al personal científico contratado por el IEEC a efectos de progresión profesional (cambio de nivel, cambio de categoría y promoción interna) y de seguimiento del desarrollo profesional.

Se rige por los siguientes principios:

- **Evaluación responsable:** se valora la calidad, la relevancia y el impacto de la actividad, evitando el uso exclusivo de métricas cuantitativas.
- **Mérito y capacidad:** la valoración se basa en criterios positivos objetivos y en la evidencia aportada.
- **Igualdad y no discriminación:** criterios comunes para todas las personas, con perspectiva de género y sin discriminación (art. 17.1 ET).
- **Transparencia y publicidad:** criterios y procedimientos conocidos de antemano por las personas evaluadas.
- **Evaluación técnica: la evaluación técnica corresponde al superior jerárquico inmediato / IP, que emite un informe justificando que concurren los requisitos de formación/titulación, autonomía, iniciativa, trayectoria y, en su caso, antigüedad, definidos para la categoría o nivel de destino. Se evalúa la posible evolución de los factores de encuadre definidos en el documento de progresión profesional del IEEC**
- **Confidencialidad y protección de datos:** el tratamiento de la información se ajusta a la normativa de protección de datos del IEEC.

3. Ámbito de aplicación

El Protocolo establece un marco común de evaluación aplicable al personal de ingeniería y al personal científico del IEEC.

4. Tipos y momentos de evaluación

Tal y como se indica en el documento de Clasificación Profesional del IEEC, para el personal de ingeniería y científico (Grupos II y III) se contemplan los siguientes tipos de evaluación o progresión profesional:

Tipo de evaluación	Descripción y momento
Cambio de nivel salarial (1→2→3)	A solicitud del IP; evalúa la evolución de los factores de encuadramiento dentro del mismo subgrupo.
Cambio de categoría / subgrupo	Evalúa el cumplimiento de los requisitos de la categoría de destino. Requiere informe justificativo.

5. Criterios positivos de evaluación

La evaluación se basa en criterios positivos, es decir, en la valoración de méritos y aportaciones. Se evalúa la evolución de los factores de encuadre definidos en el documento de progresión profesional del IEEC. Estos factores, son:

Factores de encuadre	Qué valora
Formación	Formación adicional a la requerida, titulaciones, cursos especializados y competencias transversales que repercutan en una mejor ejecución de las tareas asignadas
Grado de autonomía	La capacidad de realización de las tareas con menor supervisión.
Grado de iniciativa	La capacidad de realizar aportaciones propias del trabajo a realizar o al trabajo de equipo
Grado de complejidad del trabajo	Incremento del grado de complejidad en las tareas realizadas con ejecución satisfactoria.
Personal a cargo	Responsabilidad de personal a cargo
Incremento de responsabilidad	Nuevas responsabilidades con ejecución satisfactoria

6. Procedimiento

El procedimiento sigue las fases definidas en el documento de Clasificación Profesional y en el Plan de Carrera:

1. El Superior jerárquico inmediato / IP emite informe justificando que concurren los requisitos de formación/titulación, autonomía, iniciativa, trayectoria y, en su caso, antigüedad, definidos para la categoría o nivel de destino.
2. La Oficina de Recursos Humanos contacta con la oficina de proyectos para la aprobación de la consignación presupuestaria del proyecto de investigación.
3. El informe se entrega a la Directora del Área de Gestión / Gerente, que redacta propuesta de resolución.
4. La propuesta se eleva al Director/a del IEEC, que aprueba la resolución final.
5. Notificación y registro: Se realiza un anexo al contrato del trabajador indicando las nuevas condiciones, se notifica a la persona interesada y se archiva el expediente.

Requisito general de antigüedad: 1 año en el grupo/subgrupo o nivel de origen, salvo exención justificada en el informe atendiendo al nivel de responsabilidad, autonomía e iniciativa adquiridos.