

# POLÍTICA DE FORMACIÓ

## ÍNDEX

1. OBJECTIU .....	3
2. PRINCIPIS .....	3
3. OFERTA FORMATIVA .....	3
3.1 Personal Investigador en Formació (R1).....	3
3.2 Personal investigador Júnior (R2), Sènior (R3) i Líder (R4) .....	5
3.3 Personal tècnic i de suport a la recerca.....	5
3.4 Personal en formació sanitària especialitzada (Residents) .....	5
3.5 Estudiants de grau i postgrau .....	6
3.6 Grups de Recerca emergents .....	6
4. PLA DE FORMACIÓ CONTINUADA .....	6
4.1 Detecció de necessitats formatives.....	6
4.2 Implementació .....	6
4.3 Avaluació .....	6
4.4 Àrees de formació i modalitats .....	7
4.5 Finançament.....	7
4.6 Condicions d'accés .....	7
4.7 Informació al Comitè d'Empresa .....	8
4.8 Acreditació d'accions formatives a través del Consell Català de la Formació Continuada de les Professions Sanitàries .....	8
5. COL·LABORACIONS AMB LES UNIVERSITATS .....	8
5.1. Convenis de pràctiques amb estudiants de Grau i Màster .....	8
5.2. Màster de Neuropsicologia i Neurologia de la Conducta .....	8
5.3 Assessorament estadístic a estudiants de Treball de Fi de Grau .....	9
5.4 Màster Universitari en Salut Pública .....	9
5.5 Assignatura d'Infermeria en assaig clínics (Grau en Infermeria) .....	10

## 1. OBJECTIU

La Direcció de l'IMIM estimula i promou totes aquelles accions que potencien el desenvolupament dels seus professionals i la seva integració a l'organització.

Amb aquest compromís, prioritza un model de gestió de persones que garanteixi comptar amb un talent alineat amb la missió i valors de la Institució. I en aquest sentit, la formació esdevé una eina clau per al desenvolupament dels nostres professionals davant la continua evolució científica i tecnològica.

Per aportar un valor diferencial, enfoquem la formació en coneixements tècnics, en l'actualització constant de normatives que afecten al nostre sector i en donar impuls al creixement personal i professional potenciant habilitats i competències associades als llocs de treball.

L'eina principal de la política de formació és el Pla de Formació, que definim periòdicament a través de la detecció de les necessitats formatives dels treballadors/es i de les necessitats institucionals.

## 2. PRINCIPIS

La nostra política de formació:

- ✓ Aposta pel desenvolupament professional continuu. El personal en qualsevol etapa de la seva carrera, ha de tenir l'oportunitat de desenvolupar-se i millorar les seves habilitats i competències professionals.
- ✓ Està alineada amb les necessitats estratègiques i vinculada a la consecució dels valors i objectius de la Institució.
- ✓ Té en compte els requeriments i recomanacions dels organismes finançadors i les entitats certificadores i acreditadores.
- ✓ Aposta pel compliment dels principis d'excel·lència que estableixen la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors (Charter&Code) definits per la Comissió Europea com a marc de referència per millorar les polítiques institucionals i proporcionar un entorn de treball estimulant.
- ✓ Està directament relacionada amb el lloc de treball.
- ✓ Compta amb una partida pressupostària específica.

## 3. OFERTA FORMATIVA

L'oferta formativa de la Institució i de l'entorn de recerca del qual formem part és:

### 3.1 Personal investigador en formació (R1)

Adicionalment a la formació que rep el personal investigador en formació a través dels seus Programes de Doctorat, la institució promou la seva formació continuada mitjançant la participació en:

- Programa de Formació Continuada: programa de formació institucional anual a través del qual s'ofereix un ventall de propostes formatives que van des d'àrees més tècniques (estadística, laboratori, etc.), a àrees més vinculades a la gestió o les habilitats personals. Aquest programa té per objectiu donar resposta a les necessitats formatives més immediates del personal de la institució expressades a través de l'enquesta de detecció de necessitats i proporcionar els coneixements necessaris perquè puguin adaptar-se a les novetats i canvis constants que afecten el nostre sector.
- Seminaris impartits per investigadors/es convidats o propis del seu grup o programa de recerca d'adscripció. Les sessions científiques de programa, son presentades per doctors de l'IMIM o convidats externs proposats pels propis membres dels grups de recerca. Son obertes a tot el personal de l'IMIM que tingui interès en el tema però prioritàriament dirigides al personal investigador del Programa. Les sessions de grup son internes i tenen per objectiu posar en comú els avenços ens els projectes, compartir i rebre feedback dels membres del grup sobre presentacions de congressos, tesis o tesines que es duren a terme, etc.
- Congressos i jornades del seu àmbit de recerca.
- IMIM PhD Day, un simposi organitzat pel Comitè d'Estudiants de Doctorat (CED) que té per objectiu ser un punt de trobada pels estudiants de doctorat en el qual exposar els seus treballs tant als companys com als investigadors sènior de la institució.
- Scientific Retreat, un esdeveniment anual de trobada per a la comunitat científica per posar en comú els darrers avenços dels grups de recerca de la institució, compartir experiències i buscar noves vies de col·laboració. Aquest espai de trobada també és una oportunitat perquè joves investigadors puguin presentar els seus treballs de recerca prèviament valorades pel Comitè Científic Intern.
- Programa Intervals del PRBB: programa de formació dirigit principalment al personal investigador per al desenvolupament de competències transversals relacionades amb les habilitats personals, interpersonals i de gestió de l'entorn de recerca.
- Jornades i iniciatives diverses a nivell intercentres: Career Week, Open Day, etc.
- Sessions i jornades organitzades per organismes i entitats externes com AGAUR, AQUAS, CERCA, entre altres.

El personal investigador en formació, compta amb el suport del Comitè d'Estudiants de Doctorat (CED) constituït per un doctorand de cada programa de recerca de l'IMIM. Aquest comitè té els següents objectius:

- ✓ Donar suport als estudiants i representar-los davant la institució.
- ✓ Organitzar activitats científiques, per poder ajudar-se mútuament a nivell professional.
- ✓ Organitzar activitats socials per posar en contacte tots els estudiants de doctorat IMIM.

A través del CED, els investigadors/es en formació reben ajuda en quant a tràmits administratius i aspectes científics de la seva tasca diària, assessoren i ajuden als estudiants tant a nivell de funcionament del doctorat com de la Institució i son la veu dels estudiants alhora de plantejar temes o fer suggeriments a la Direcció. Alhora, la seva representativitat com a investigadors/es que inicien la seva carrera científica està garantida a través de la seva representació en el Comitè Científic Intern.

Segons estableix el *Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación*, "el personal investigador predoctoral en formació podrà col·laborar en tasques docents sense que suposi una minva de la càrrega docent del departament que assigni la col·laboració fins a un màxim de 180 hores durant l'extensió total del contracte predoctoral, i sense que en cap cas es puguin superar les 60 hores anuals".

Per tal de garantir la qualitat de la formació del doctorand i la correcta supervisió de la seva tesi, l'investigador/a que dirigeix estudiants de doctorat, ha d'informar a la Unitat de Talent i Formació (Departament d'Excel·lència), de les tesis tutoritzades.

### **3.2 Personal investigador Júnior (R2), Sènior (R3) i Líder (R4)**

El personal investigador de nivell R2, R3 i R4 de la carrera científica, té a la seva disposició les següents opcions formatives:

- Programa de Formació Continuada.
- Sessions científiques institucionals o organitzades per altres institucions de l'entorn de recerca.
- Actes de divulgació científica en diversos espais.
- Seminaris i congressos nacionals i internacionals.
- Scientific Retreat.
- Programa Intervals del PRBB.
- Sessions i jornades organitzades per organismes i entitats externes com AGAUR, AQUAS, CERCA, entre altres.

### **3.3 Personal tècnic i de suport a la recerca**

El personal administratiu i tècnic, té a la seva disposició les següents opcions formatives:

- Programa de Formació Continuada.
- Programa Intervals del PRBB.
- Sessions i jornades organitzades per organismes i entitats externes com AGAUR, AQUAS, CERCA, entre altres.

### **3.4 Personal en formació sanitària especialitzada (Residents)**

Adicionalment al programa formatiu oficial, la Institució contribueix al desenvolupament professional dels residents mitjançant la realització del programa de formació transversal comú que inclou formació en Metodologia científica, Escriptura d'un article, Lectura Crítica Estudis Transversals i Recerca Bibliogràfica Eficient Ràpida (BBE –R).

### **3.5 Estudiants de grau i postgrau**

Anualment, i sense perjudici d'acollir estudiants d'altres universitats, s'acullen estudiants en pràctiques de les dues universitats adscrites a l'IMIM, la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i la Universitat Pompeu Fabra (UPF) que imparteixen l'oferta formativa de grau i de postgrau.

### **3.6 Grups de recerca emergents**

Seguint la política d'atracció de talent del IMIM, els grups atrets seran considerats com a grups de recerca emergents durant els primers 5 anys des de la seva constitució en el centre.

En el marc de la política de suport a aquests grups de nova creació, la institució ofereix als seus membres una formació específica en lideratge, oportunitats de finançament i transferència tecnològica.

## **4. PLA DE FORMACIÓ CONTINUADA**

### **4.1 Detecció de necessitats formatives**

Es duu a terme un procés anual de detecció de necessitats formatives a través d'una enquesta online publicada a la Intranet i dirigida a tot el personal per a la recopilació de necessitats individuals i a Directors/es de Programa, Coordinadors/es de Grup i Caps de Serveis de Gestió per a la recollida de necessitats a nivell de grup.

Paral·lelament es determinen les necessitats institucionals derivades del Pla Estratègic i les necessitats derivades dels requeriments establerts pels organismes finançadors i les entitats certificadores i acreditadores. També es tenen en consideració l'anàlisi dels resultats obtinguts a través dels qüestionaris de valoració dels cursos realitzats en edicions anteriors així com els suggeriments o propostes formatives que pugui fer arribar el personal a través de l'adreça de correu electrònic posada a la seva disposició permanentment.

A partir d'aquesta informació, la Unitat de Talent i Formació (Departament d'Excel·lència) defineix el Pla de Formació anual. Durant la vigència del Pla, en cas d'identificar-se una demanda concreta que no està coberta per l'oferta existent, s'organitza formació ad hoc.

### **4.2 Implementació**

El Pla de Formació Continuada té una vigència anual o biennal i la seva difusió es duu a terme a través dels següents canals:

- Intranet: a l'espai Talent i Formació a través el qual també es realitzen les inscripcions.
- Intranet: publicació de notícia.

- Taulells d'anuncis: pòster del curs.
- Mail a Directors/es de Programa, Coordinadors/es de Grup, Caps dels Serveis de Gestió per a la difusió del cursos entre el personal dels seus equips.
- Mail específic als col·lectius destinataris de la formació.

#### 4.3 Avaluació

L'avaluació del Pla és clau per garantir la utilitat de les accions formatives que es duen a terme.

Per aquest motiu, s'avaluen diversos aspectes i anualment es presenta a la Direcció una memòria del Pla de Formació.

- Avaluació de la satisfacció dels participants: a través del Qüestionari d'Avaluació, s'analitza la valoració que els/les participants fan de l'acció formativa a la qual han assistit.
- Avaluació de l'aprenentatge: s'avalua si els/les participants han adquirit els coneixements o habilitats previstos. Per fer-ho, el formador/a efectua una o més proves d'avaluació durant o al final de la formació.
- Avaluació del grau d'execució: s'analitza el grau de compliment del pla de formació definit. Es comprova si s'han executat les accions previstes i, en cas contrari, se'n valoren els motius. També es valora el procés de definició i planificació, els procediments, la difusió i qualsevol altra dada d'interès per a garantir la màxima utilitat, eficàcia i adequació de les següents edicions.

#### 4.4 Àrees de formació i modalitats

El Pla de Formació Continuada ofereix formació en àrees com Estadística, Aspectes ètics/jurídics, Gestió administrativa, Habilitats directives i personals, Idiomes, Laboratori, Metodologia de la recerca, Prevenció de riscos laborals, TIC/Informàtica; i les modalitats de formació poden ser presencial, elearning o mixta segons necessitats.

#### 4.5 Finançament

El Pla de Formació Continuada compta amb un pressupost específic i es beneficia, sempre que és possible, de la bonificació de la formació a través de la *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)*.

#### 4.6 Condicions d'accés

- La inscripció als cursos es realitza a través de la intranet (Talent i Formació).
- L'assignació de places es fa per ordre d'inscripció donant prioritat als col·lectius destinataris de l'acció formativa.
- La formació és voluntària excepte quan la Institució estableixi accions de caràcter no electiu quan el contingut del curs:

- sigui necessari per al desenvolupament del lloc de treball.
  - estigui relacionat amb els interessos/necessitats estratègiques de la Institució.
  - sigui d'obligat compliment per legislació.
- Per participar a una acció formativa cal l'aprovació prèvia del/de la responsable. Aquesta aprovació es pot fer online a través del correu electrònic que el/la responsable rebrà quan el treballador/a s'hagi preinscrit.
  - En cas de renunciar a la plaça assignada, cal informar-ne amb la màxima antelació possible a Laia Rabal (lrabal@imim.es) de la Unitat de Talent i Formació (Departament d'Excel·lència), per tal de poder cobrir la vacant.
  - Les hores de formació realitzades dintre de l'horari laboral, no hauran de ser recuperades sempre que l'acció hagi estat organitzada per la institució i tingui relació amb el lloc de treball.
  - És imprescindible assistir a un mínim del 75% de les sessions per poder obtenir el certificat del curs. Si l'acció formativa és de caràcter no electiu, caldrà justificar el motiu de la no assistència.
  - L'incompliment d'aquestes condicions de forma injustificada, pot suposar l'exclusió a d'altres accions formatives en el període d'un any.
  - Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari. (*Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*).

#### **4.7 Informació al Comitè d'Empresa**

Atès que la Fundació IMIM és l'òrgan gestor de l'Institut, i de conformitat amb el que estableix l'article 15 del Reial Decret 395/2007, de 23 de Marzo, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua, el comitè d'empresa de la Fundació IMIM és informat dels aspectes relatius al pla de formació continuada.

#### **4.8 Acreditació d'accions formatives a través del Consell Català de la Formació Continuada de les Professions Sanitàries**

Des de la Institució gestionem l'acreditació d'activitats i programes de formació continuada a l'àmbit sanitari.

### **5. COL·LABORACIONS AMB LES UNIVERSITATS**

La formació i la docència són pilars que acompanyen la recerca. En aquest context, l'IMIM busca reforçar la seva col·laboració amb les universitats amb accions destinades a facilitar la contractació de personal en les primeres etapes de la carrera científica.



### **5.1. Convenis de pràctiques amb estudiants de Grau i Màster**

L'IMIM ofereix a estudiants de Grau i de Màster de qualsevol universitat i, prioritàriament, de les dues universitats adscrites, la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i la Universitat Pompeu Fabra (UPF) l'oportunitat de fer recerca a l'IMIM. L'objectiu és promoure la carrera científica d'estudiants d'arreu del món oferint-los l'experiència de treballar a les nostra institució. En concret, s'ofereix als estudiants de Grau i de Màster la possibilitat de dur a terme el treball de fi de grau/màster, les pràctiques curriculars i extracurriculars, així com pràctiques remunerades.

### **5.2. Màster de Neuropsicologia i Neurologia de la Conducta**

L'IMIM col·labora en l'organització i impartició del Màster en Neuropsicologia i Neurologia de la Conducta. Un màster de formació pràctica intensiva organitzat en col·laboració entre l'IMIM i la UAB, que es duu a terme a través de la incorporació diària d'estudiants en serveis de neuropsicologia, neurologia, neurocirurgia i altres en el context clínic, durant 21 mesos i amb un total de 2.400 hores. S'ofereixen també cursos pràctics opcionals per obtenir l'Acreditació Nacional del Psicòleg/a Expert/a en Neuropsicologia Clínica.

Paral·lelament, el Màster en Neuropsicologia i Neurologia de la Conducta col·labora amb l'IMIM tant en la docència com en la tutorització de pràctiques clíniques i treballs de final de màster. D'aquesta col·laboració en deriven: projectes de recerca, publicacions, llibres i articles, tesis doctorals, tesines de final de màster i l'organització de reunions internacionals amb la participació d'experts de gran prestigi internacional.

### **5.3. Assessorament estadístic a estudiants de Treball de Fi de Grau**

L'IMIM ofereix els seus serveis d'assessorament en anàlisi estadístic en el marc de l'assignatura de Treball de Fi de Grau dels estudiants de Medicina de la Universitat Pompeu Fabra (UPF). Aquesta col·laboració consisteix en una assessoria estadística de 2h per alumne amb l'objectiu d'introduir l'estudiant en la metodologia de la recerca.

### **5.4 Màster Universitari en Salut Pública**

L'IMIM i el PSMAR col·laboren amb el Màster Universitari en Salut Pública (MSP) coordinat per la Universitat Pompeu Fabra (UPF) i organitzat conjuntament amb la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), des de l'any 2006. El MSP capacita els/les estudiants per comprendre els processos de salut/malaltia i els seus determinants des de la perspectiva poblacional i per afrontar els problemes de salut a través d'intervencions col·lectives de promoció, protecció i restauració de la salut. Està reconegut "amb dimensió internacional" per l'Agència de Qualitat Universitària (AQU): dels 40 alumnes anuals, gairebé una tercera part són de països de Llatinoamèrica, Amèrica del Nord, Europa o Àfrica.

El MSP consta de 2 anys acadèmics (120 crèdits ECTS). En el segon any els/les estudiants fan una estada de 6 mesos en un centre de recerca (IMIM, PSMAR o d'altres centres col·laboradors excel·lents associats) on es desenvolupa el treball final de màster (TFM). L'IMIM-PSMAR hi participa activament amb més de 15 professionals entre coordinadors/es d'assignatura, professorat col·laborador i doctorats que dirigeixen els TFM.

### **5.5 Assignatura d'Infermeria en assaig clínics (Grau en Infermeria)**

El professional clínic que fa recerca, requereix una formació específica per tal de conèixer els requeriments de la seva tasca investigadora des d'una vessant ètica i legal, a més de tècnica, buscant l'excel·lència científica.

L'IMIM i el PSMAR col·laboren, en el marc del Grau en Infermeria de la Universitat Pompeu Fabra (UPF), amb la impartició de l'assignatura d'Infermeria en assaig clínics per part d'un equip docent format per membres de la Unitat de Recerca Clínica de l'IMIM.

Aquesta assignatura té per objectiu proporcionar als/les estudiants d'infermeria les nocions bàsiques per poder formar part dels equips d'investigació d'un assaig clínic, garantint el compliment de les normatives ètiques i legals aplicables.