



OPCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL DE INVESTIGADORES R1 Y R2



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Contenido

Opciones de Desarrollo Profesional de Investigadores R1 y R2.....	0
1. Opciones de Desarrollo Profesional para Investigadores R1 y R2	1
A. Objetivos	1
B. Marco normativo de referencia	1
2. Esquema de Desarrollo Profesional en Investigación para R1 y R2 en EURAXESS	3
A. Perfiles.....	3
B. Investigadores en España.....	7
3. Plan de Desarrollo Profesional para Investigadores R1 y R2	12
A. ¿Qué es un Plan de Desarrollo Profesional?	12
B. ¿Quién se debe plantear hacer un Plan de Desarrollo Profesional?.....	12
C. Herramientas.....	12
Habilidades para la carrera profesional investigadora	12
4. Opciones de desarrollo profesional en Investigación	14
A. Carreras científicas asociadas a ventas médicas.....	14
B. Carreras científicas asociadas a la Propiedad Intelectual y Derecho de Patentes.....	14
C. Carreras científicas asociadas a la manufactura y producción	14
D. Carreras científicas asociadas a Política Científica	15
E. Carreras científicas asociadas a <i>Medical Writer</i>	15
F. Carreras científicas asociadas a la enseñanza	15

1. OPCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA INVESTIGADORES R1 Y R2

A. OBJETIVOS

La Comisión Europea reconoce con el "Premio a la Excelencia en Recursos Humanos en la Investigación" (HRS4R) a las instituciones que avanzan en la adecuación de sus políticas de recursos humanos a los 40 principios de la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, sobre la base de un plan de acción o estrategia de recursos humanos personalizado.

La Fundación para la Investigación Biomédica de Hospital Universitario de La Paz (FIBHULP) obtuvo la acreditación el 26 febrero de 2021 y, desde entonces, está desarrollando un Plan de Acción encaminado a mejorar y profundizar en la aplicación de esos principios que se materializa, entre otras cosas, en documentos como el que ahora se presenta enfocado a mejorar las expectativas laborales de los investigadores.

El objetivo del documento es mostrar las posibilidades laborales que los investigadores R1 y R2 de la FIBHULP/IdiPAZ pueden contemplar en el desarrollo de su carrera profesional, aportando información tanto de opciones profesionales dentro de la organización como también fuera de ella, mediante datos, enlaces y herramientas que pueden resultar de utilidad tanto en periodos predoctorales como postdoctorales.

B. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La carrera profesional en la FIBHULP está regulada por la Resolución de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS).

Este convenio recoge, entre otros aspectos, la clasificación del personal que trabaja en el centro con una descripción detallada de cada una de las categorías y sus perfiles profesionales. También recoge aspectos relacionados con la remuneración y la movilidad, la formación, los derechos y deberes y otras cuestiones que, de manera directa, guardan también relación y se alinean con la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores (HRS4R)

En este documento se establecen categorías profesionales adscritas a las siguientes áreas funcionales:

- **Área 1. Investigación.**
- **Área 2. Científico-técnica.**
- **Área 3. Administración y gestión.**

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
Área 1	Grupo I	Investigador titular
Área 1	Grupo I	Investigador asociado
Área 1	Grupo I	Investigador adjunto senior
Área 1	Grupo I	Investigador adjunto
Área 1	Grupo II	Investigador predoctoral
Áreas 2 y 3	Grupo II	Titulado superior senior
Áreas 2 y 3	Grupo II	Titulado superior
Áreas 2 y 3	Grupo III	Titulado medio
Áreas 2 y 3	Grupo IV	Técnico de grado superior/ Administrativo
Áreas 2 y 3	Grupo V	Técnico de grado medio/ Auxiliar administrativo
Área 3	Grupo VI	Personal de servicios auxiliares

El **convenio completo** se puede consultar [aquí](#).

Actualmente, el Convenio Colectivo de las Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunidad de Madrid está en fase de negociación, dado que ha finalizado el periodo de vigencia que estaba establecido.

2. Esquema de Desarrollo Profesional en Investigación para R1 y R2 en EURAXESS

La Comisión Europea, en el marco de las acciones del Logo Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), propone un esquema general que recoge los diferentes estadios de una carrera profesional en la ciencia y para ello establece 4 niveles diferentes que tienen su correspondencia con la legislación española, tal y como recoge el siguiente esquema:

ESTUDIANTES		INVESTIGADORES			
GRADO	MASTER	R1	R2	R3	R4
		Formación doctoral	Estancia Postdoctoral	Investigador Independiente	Investigador establecido
		Investigador novel	Investigador reconocido/establecido	Investigador Independiente	Investigador Líder
		Tesis	Postdoctoral	Tenure Track	Investigador
		Art. 21 LCTI*. Contrato predoctoral	Art. 22 y 22bis LCTI*: Contrato de acceso de personal investigador	Art. 23 y 23bis LCTI*: Contrato de investigador distinguido	Art. 25 LCTI*: Carrera profesional del personal investigador
4 años	1-2 años	4 años	5 años		
					Docencia
					Gestión
					Industria
					Emprendedor empresario

Esquema de carrera investigador. Fuente: Elaboración propia a partir de Euraxess.

*Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”.

A. PERFILES

El [European Framework for Research Careers](#) describe cuatro amplios perfiles en dicho itinerario, que son independientes de cualquier sector en particular (universidades, instituciones de investigación, empresas u ONG):

Investigador/a R1: El personal investigador de este perfil es el profesional que desarrolla su labor investigadora bajo supervisión. Se incluyen, los candidatos/as pre-doctorales, tanto en concurrencia competitiva como no competitiva. Encaja también en esta categoría, personal investigador que no tiene vinculación a un programa de doctorado, pero sí trabaja en investigación y tiene intención de inscribirse a uno en el periodo máximo de un año. Una vez

finalizado el año, en caso de no ser así, saldría de la categorización de personal investigador (clasificación R).

El periodo máximo en este perfil de investigador es de seis años, aunque se estima que el periodo medio es de cuatro años.

En este perfil se incluye también (si el IIS lo considera correspondiente) personal clínico que inicia su carrera investigadora. El periodo máximo en este perfil de investigador clínico es de seis años. Si no promociona a R2, saldría de la clasificación R.

Para formar parte de este perfil, como mínimo se debe tener licenciatura o grado universitario más máster (nivel 3, ≥ 300 ECTS), o cualquier otra titulación que de acceso a los estudios de doctorado según el RD 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

R1- Investigador en Formación						
PERIODO			REQUISITOS MÍNIMOS			
Básico ➡ Deseable: 4 años			Licenciatura o Grado + Máster (Nivel 3 ≥ 300 ECTS)			
Básico ➡ Máximo: 6 años						
Clínico ➡ Máximo: 4 años						
EVALUACIÓN (EN TODAS LAS VARIABLES SE ANALIZAN LOS DATOS DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS). NO ES NECESARIO QUE EXISTAN VALORES EN TODAS LAS VARIABLES						
Periodo	Tesis doctoral	Publicaciones	Proyectos	Estudios clínicos	Innovación	Reconocimiento, Capacidad Formativa e Internacionalización
	Obtención PhD					

Investigador/a R2: En este perfil se incluye el personal investigador que haya obtenido el título de Doctor y el personal investigador clínico que cumpla con los requisitos establecidos para ese perfil, aunque no haya obtenido el título de Doctor. En ambos casos se considera que aún no disponen de un nivel de independencia significativo pero que poseen un entendimiento sistemático y demostrado de su campo de estudio y maestría en investigación en el mismo. Participan como co-autores de artículos o de presentaciones en workshops y conferencias.

El personal investigador básico con perfil R2 está subdividido en:

- R2A: Personal Investigador que, tras la lectura de la Tesis Doctoral, haya trabajado como investigador/a post-doctoral durante un máximo de tres años.
- R2B: Personal Investigador que, tras la lectura de la Tesis Doctoral, haya trabajado como investigador/a post-doctoral como mínimo tres años pero que no tiene la independencia relevante necesaria para pasar a categoría R3. Este perfil está contemplado también para aquel personal investigador con dilatada experiencia en investigación pero que no posee interés y/o capacidad de gestionar sus propios proyectos como Investigador/a Principal (IP), ni aspira a ser Responsable de Grupo (R4). Se mantendría en este nivel de manera permanente. Será necesario estudiar y analizar cada caso respecto a la fuente de financiación, dotación y encaje del mismo en el IIS.

El personal investigador clínico con perfil R2 no tiene subdivisión.

R2 - Investigador Junior						
PERIODO			REQUISITOS MÍNIMOS + COMPETENCIAS (DOC)			
R2A: Máximo 3 años R2B: Mínimo 3 años			PhD (excepto personal investigador clínico o decisión del Instituto)			
EVALUACIÓN (EN TODAS LAS VARIABLES SE ANALIZAN LOS DATOS DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS). NO ES NECESARIO QUE EXISTAN VALORES EN TODAS LAS VARIABLES						
Periodo	Tesis doctoral	Publicaciones	Proyectos	Estudios clínicos	Innovación	Reconocimiento, Capacidad Formativa e Internacionalización
Contrato RRHH Competitivo (s/convocatoria).		Artículos Publicados (a evaluar máximo 10) en revistas indexadas (se valorarán los artículos como primer autor)	Participación en Proyectos. Captación Ayudas RRHH (propias).	Participación	Innovación y transferencia de tecnología (Propiedad Intelectual e Industrial).	Se tendrán en cuenta al menos, estos criterios:
Contrato No Competitivo (trial).					Contratos con la industria.	Prácticas académicas supervisadas. Formación y Participación en Conferencias/Seminarios relevantes.

Investigador/a R3: Es personal investigador (con doctorado en el caso de personal investigador y con o sin doctorado en el clínico) que ha alcanzado un nivel de independencia y que tiene una reputación basada en la investigación de excelencia en su campo, haciendo contribuciones positivas al desarrollo de la investigación.

En esta fase, publica artículos como autor/a principal, organiza workshops o sesiones en conferencias.

El personal investigador con perfil R3 está subdividido en:

- R3A: Personal Investigador que ha promocionado a perfil R3. El periodo máximo de permanencia en esta categoría son cinco años.
- R3B: Personal Investigador que desarrolla su labor en el perfil R3 con una antigüedad de entre cinco y diez años.
- R3C: Personal Investigador que, una vez alcanzado la categoría R3 y tras al menos diez años de experiencia en este nivel, no posee interés y/o capacidad para liderar su propio Grupo. Se mantendría en este nivel de manera permanente. Será necesario estudiar y analizar cada caso respecto a la fuente de financiación, dotación y encaje del mismo en el IIS.

R3 - Investigador Senior						
PERIODO			REQUISITOS MÍNIMOS + COMPETENCIAS (DOC)			
R3A: Máximo 5 años R3B: 5-10 años R3C: Máximo 10 años			PhD (excepto personal investigador clínico o decisión del Instituto)			
EVALUACIÓN (EN TODAS LAS VARIABLES SE ANALIZAN LOS DATOS DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS). NO ES NECESARIO QUE EXISTAN VALORES EN TODAS LAS VARIABLES						
Periodo	Tesis doctoral	Publicaciones	Proyectos	Estudios clínicos	Innovación	Reconocimiento, Capacidad Formativa e Internacionalización
Contrato RRHH Competitivo (s/convocatoria).	Supervisión de, al menos, una tesis doctoral	Artículos Publicados (a evaluar máximo 10) en revistas indexadas (se valorarán los artículos como primer autor).	Participación en Proyectos. Financiación obtenida Proyectos de	Participación	Innovación y transferencia de tecnología (Propiedad Intelectual e Industrial).	Se tendrán en cuenta al menos, estos criterios: Másteres dirigidos.

Opciones de Desarrollo Profesional de Investigadores R1 y R2

Contrato No Competitivo (quinquenal).		Se valorarán artículos de último autor y solo se aceptarán para la evaluación un máximo del 20% de los artículos como autor de co-correspondencia de los totales.	Concurrencia Competitiva y no Competitiva (como IP). Captación de ayudas RRHH (propias o para el grupo de investigación).		Contratos con la industria.	Prácticas académicas supervisadas. Formación y Participación en Conferencias/Seminarios relevantes. Internacionalización: colaboraciones, publicaciones y estancias en el extranjero.
---------------------------------------	--	---	--	--	-----------------------------	---

Investigador/a R4: Este perfil es el nivel máximo establecido por la Comisión Europea y engloba a personal investigador que lidera su área o campo de investigación. En relación al título de doctorado, el personal aquí incluido lo debe tener (personal investigador básico) o lo puede no (personal investigador clínico). Además de cumplir con las competencias necesarias indicadas en las fases anteriores, debe tener reputación internacional basada en la excelencia, juicio crítico en la identificación y ejecución de sus actividades de investigación y desarrolla una visión estratégica en el futuro de la investigación en su campo, así como contribuir al desarrollo institucional y tener sentido de pertenencia.

Este perfil R4, publica y presenta artículos influyentes, libros, participa en comités organizadores de workshops y conferencias y lleva a cabo presentaciones como persona invitada.

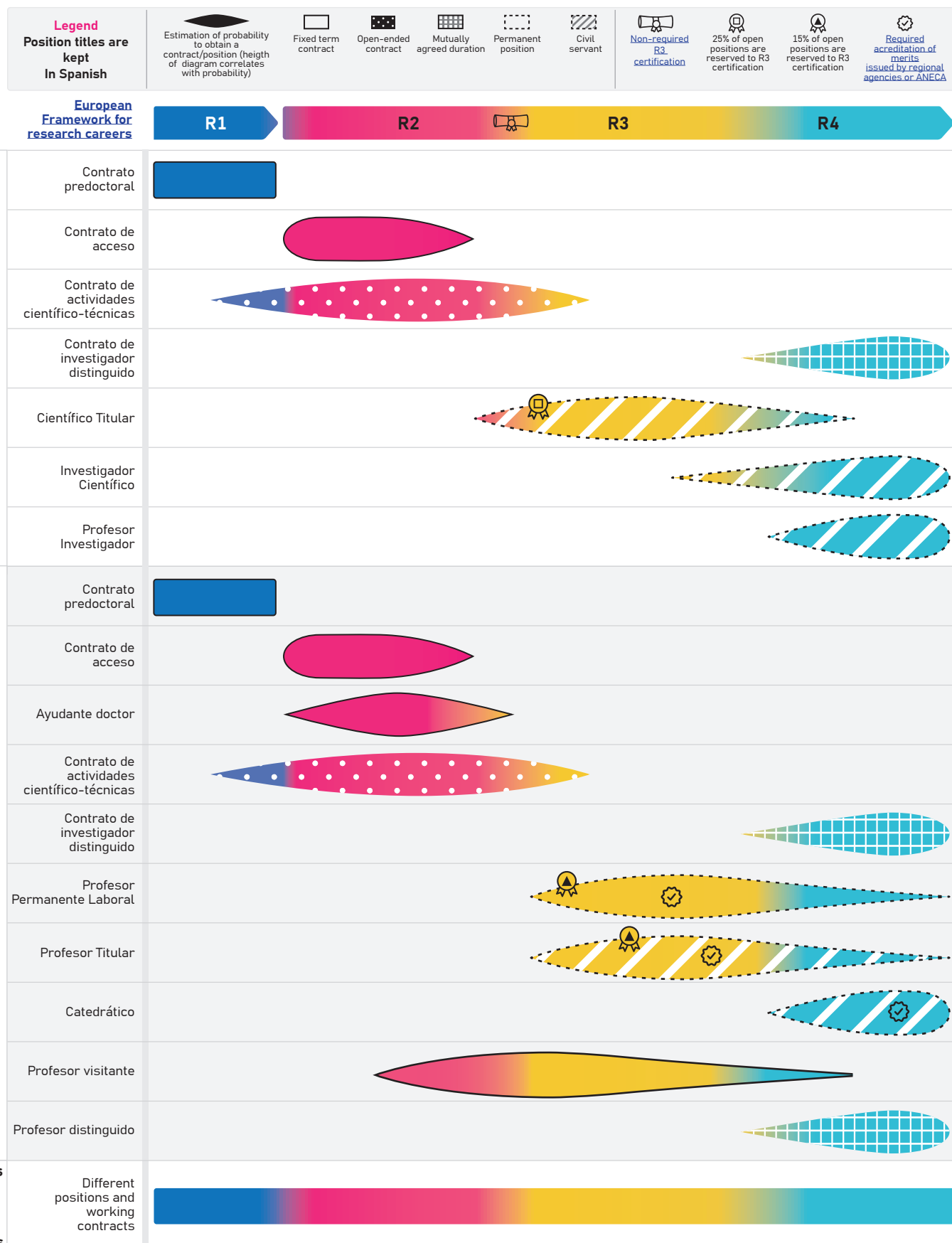
R4 – Investigador/a Líder						
PERIODO			REQUISITOS MÍNIMOS + COMPETENCIAS (DOC)			
N/A			• PhD (excepto clínicos a decisión del Instituto). • Ser responsable/corresponsable de Grupo y/o Coordinador de Área de Investigación. • Reconocimiento e impacto relevante a nivel internacional. • Alta capacidad de liderazgo.			
EVALUACIÓN (EN TODAS LAS VARIABLES SE ANALIZAN LOS DATOS DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS). NO ES NECESARIO QUE EXISTAN VALORES EN TODAS LAS VARIABLES						
Periodo	Tesis doctoral	Publicaciones	Proyectos	Estudios clínicos	Innovación	Reconocimiento, Capacidad Formativa e Internacionalización
Contrato RRHH Competitivo (s/convocatoria).	Supervisión de, al menos, dos tesis doctorales	Artículos Publicados (a evaluar máximo 10) en revistas indexadas (se requerirá X artículos de primer autor, Y de último autor).	Participación en Proyectos.	Participación	Innovación y transferencia de tecnología (Propiedad Intelectual e Industrial).	Se tendrán en cuenta al menos, estos criterios:
Contrato No Competitivo (quinquenal).			Financiación obtenida Proyectos de Concurrencia Competitiva y no Competitiva (como IP).			Contratos con la industria.
			Captación de ayudas RRHH (propias o para el grupo de investigación) de relevancia a nivel nacional e internacional.			Prácticas académicas supervisadas.
						Formación y Participación en Conferencias/Seminarios relevantes.
						Internacionalización: colaboraciones, publicaciones y estancias en el extranjero.

B. Investigadores en España

La Fundación Española de Ciencia y tecnología – FECYT- actualiza periódicamente un diagrama de las distintas etapas de la carrera investigadora en el que se identifican las distintas ayudas que se pueden solicitar en cada momento. Además, el documento contiene los enlaces en los que se puede ampliar información sobre cada una de las convocatorias. El que se presenta es la sexta edición, de enero de 2023. [Researchers Career path](#).

RESEARCH INTENSIVE AND RESEARCH & TEACHING POSITIONS AT THE SPANISH ACADEMIC SECTOR

Likelihood to obtain a contract/position at the Spanish academic sector in regards to the European Framework for Research Careers



Researcher Career path in Spain at a glance!

Explore available positions and funding opportunities at each stage of the researcher career in Spain



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

FECYT

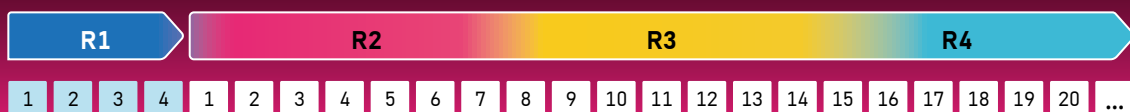
INNOVACIÓN

RESEARCHERS IN MOTION



FUNDING OPPORTUNITIES FOR SPANISH RESEARCH AND INNOVATION SECTOR

European Framework for research careers

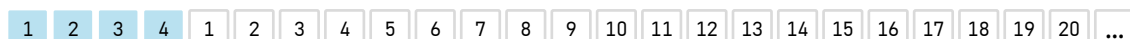
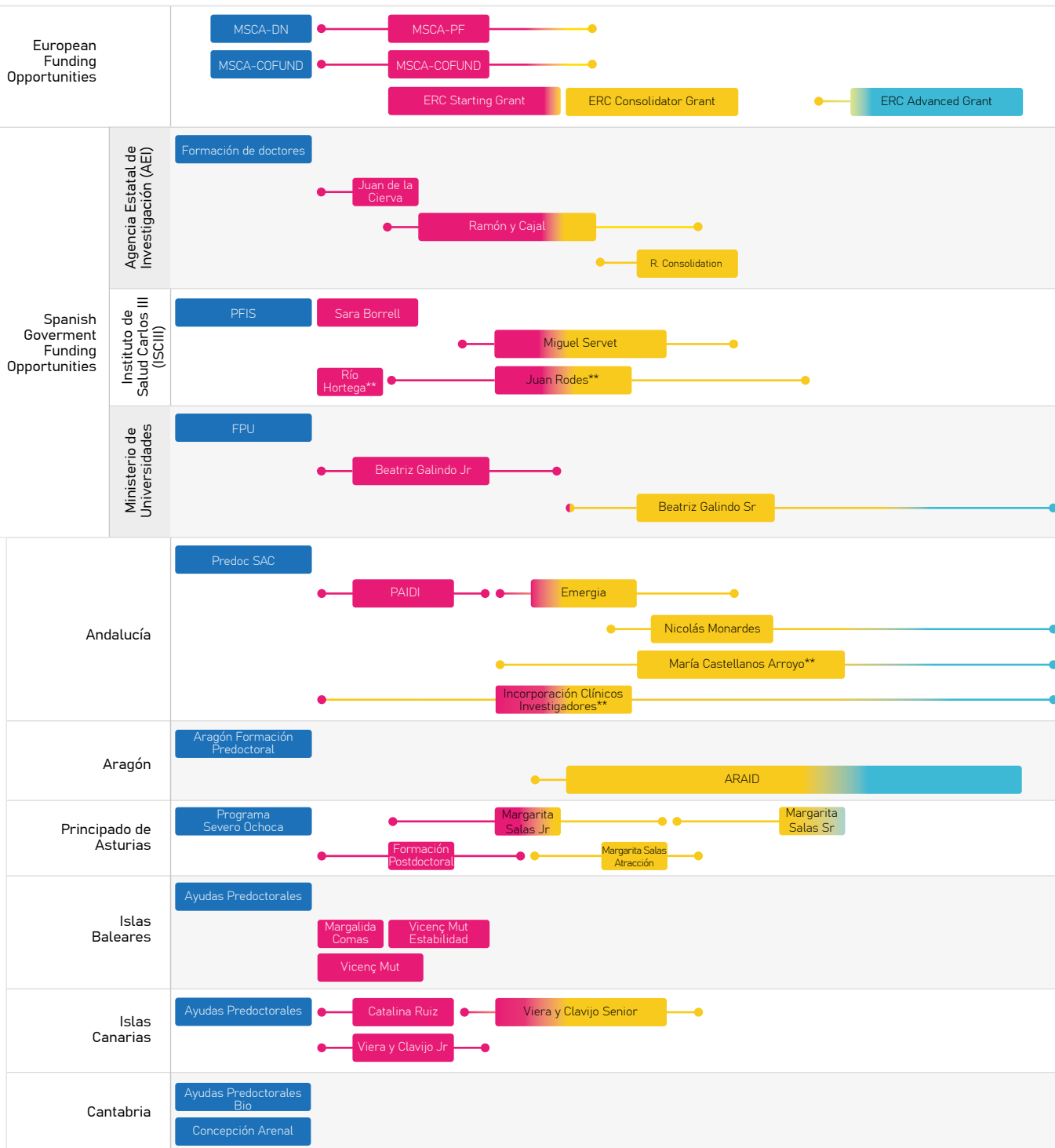


Years

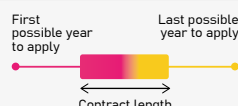


WITHIN THE PUBLIC SECTOR

Spanish Regional Funding Opportunities*



Legend



Calls are kept in the original language
Non-exhaustive funding opportunities from calls open during 2020-2022.
Please go to specific call documentation to check possible changes in eligibility due to parental care and disability
(*) Only regions with open calls in the reported period are shown.
(**) Only available for health specialists (MIR, BIR, FIR).

Researcher Career path in Spain at a glance!

Explore available positions and funding opportunities at each stage of the researcher career in Spain



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

FECYT

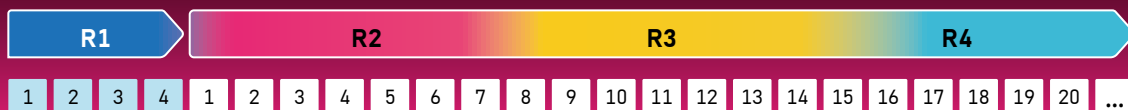
INNOVACIÓN

RESEARCHERS IN MOTION



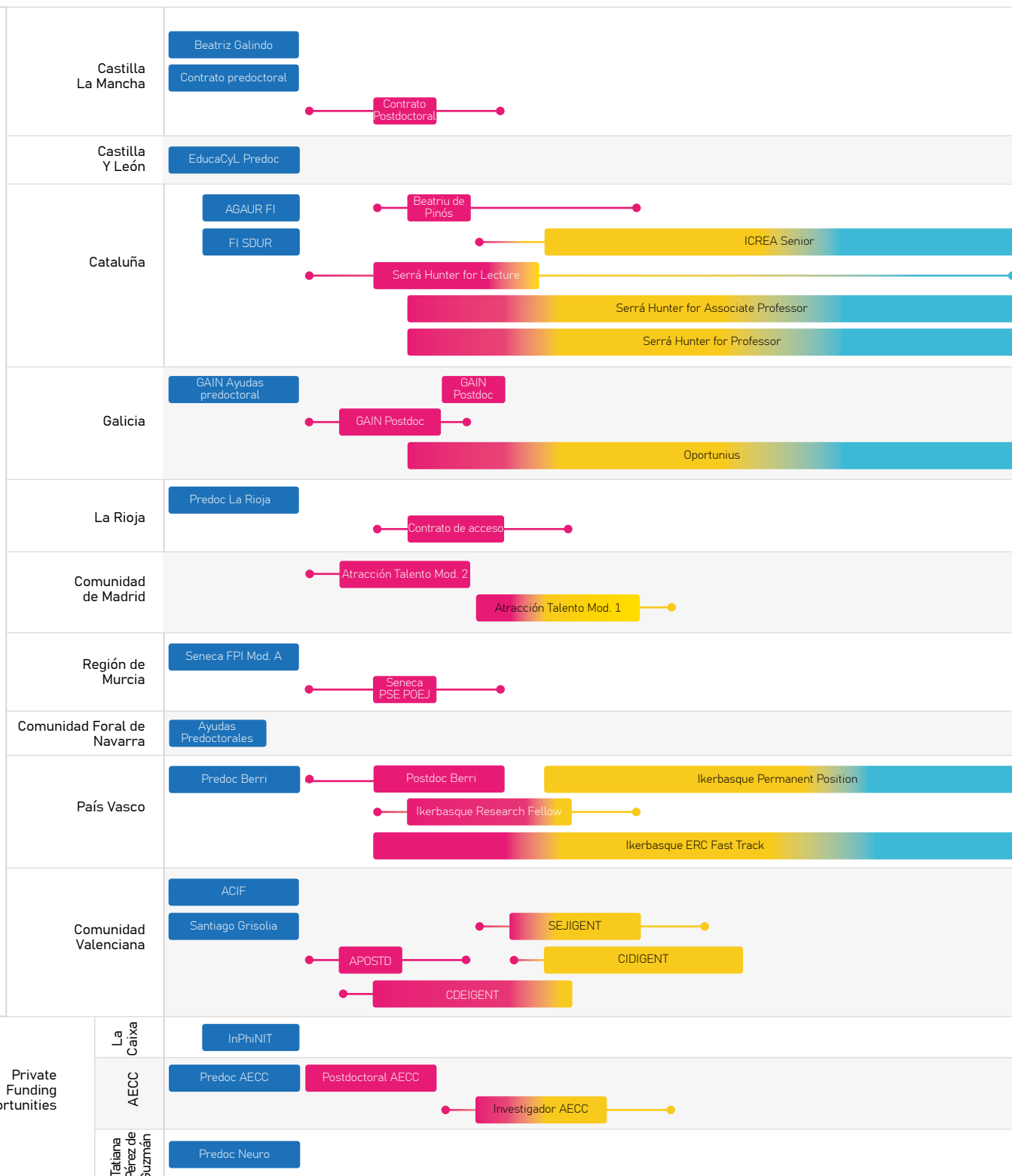
FUNDING OPPORTUNITIES FOR SPANISH RESEARCH AND INNOVATION SECTOR

European Framework for research careers

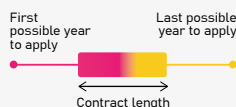


WITHIN THE PUBLIC SECTOR

Spanish Regional Funding Opportunities*



Legend



Calls are kept in the original language.
Non-exhaustive funding opportunities from calls open during 2020-2022.
Please go to specific call documentation to check possible changes in eligibility due to parental care and disability.
(*) Only regions with open calls in the reported period are shown.
(**) Only available for health specialists (MIR, BIR, FIR).

Researcher Career path in Spain at a glance!

Explore available positions and funding opportunities at each stage of the researcher career in Spain



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

FECYT

INNOVACIÓN

EURAXESS

RESEARCHERS IN MOTION

FUNDING OPPORTUNITIES FOR SPANISH RESEARCH AND INNOVATION SECTOR

European Framework for research careers



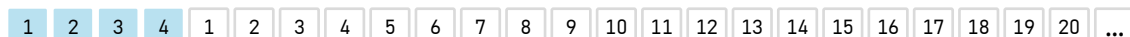
Years



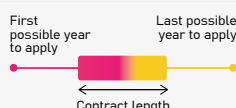
WITHIN THE PRIVATE SECTOR

Spanish Regional Funding Opportunities*

European Funding Opportunities			MSCA-DN	MSCA-PF	
			MSCA-COFUND	MSCA-COFUND	
Spanish Government Funding Opportunities				ERC Starting Grant	ERC Consolidator Grant
					ERC Advanced Grant
	AEI	ISCIII	Doctorado industrial	Torres Quevedo	
			iPFIS		
	Islas Baleares		Formación PI	Felip Bauçà	
	Cantabria		Doctorado Industrial		
	Castilla La Mancha			Contratos Postdoctorales	
	Cataluña		Doctorado Industrial		
	Galicia		Gran Doctorado Industrial		
	La Rioja		Doctorado Industrial		
	Comunidad de Madrid		Doctorado Industrial		
	Región de Murcia		Seneca FPI Mod B		
	Comunidad Foral de Navarra		Doctorado Industrial		
	País Vasco		Bikaintek Doctorado Industrial	Bikaintek Doctor	



Legend



Calls are kept in the original language
Non-exhaustive funding opportunities from calls open during 2020-2022.
Please go to specific call documentation to check possible changes in eligibility due to parental care and disability
(*) Only regions with open calls in the reported period are shown.
(**) Only available for health specialists (MIR, BIR, FIR).

3. Plan de Desarrollo Profesional para Investigadores R1 y R2

A. ¿Qué es un Plan de Desarrollo Profesional?

Es una planificación proactiva cuyo objetivo es conocer y valorar las posibilidades profesionales de cada persona, ayudando a establecer objetivos y trayectorias profesionales realistas adaptadas a cada perfil. Estas planificaciones pueden ser evaluables y modificables a lo largo del proceso de desarrollo, a medida que cambian las prioridades o intereses del profesional.

B. ¿Quién se debe plantear hacer un Plan de Desarrollo Profesional?

Los recursos humanos en investigación (R1 y R2) de la FIBHULP que quieran hacer una revisión de su situación y plantearse hacer una planificación más detallada de su carrera profesional, si bien, esta medida es más eficaz cuando se plantea en los estadios más tempranos de la carrera y se asume como un acompañamiento que va a estar presente durante toda la vida laboral.

En este caso, y atendiendo a las recomendaciones de Euraxess, es aconsejable que lo hagan el personal investigador de primera etapa (R1) que llevan a cabo investigaciones bajo supervisión hasta el momento de obtener el doctorado y el personal investigador reconocido (R2) que tienen un doctorado o equivalente y aún no son totalmente independientes.

El objetivo sería conocer principios básicos para reflexionar sobre la carrera hasta la fecha y tener herramientas para empezar a formular una estrategia de carrera continua.

C. Herramientas

Euraxess pone a disposición de los investigadores un espacio en su web que orienta en la realización de un Plan de Desarrollo Profesional aportando herramientas que ayudan en la reflexión sobre el estado de la carrera profesional investigadora y las múltiples alternativas que se pueden encontrar en el mercado laboral.

<https://euraxess.ec.europa.eu/career-development/researchers/discover-careers-beyond-academia>

Habilidades para la carrera profesional investigadora

El proyecto **DocEnhance**, también financiado por la Comisión Europea, tiene como objetivo mejorar el conocimiento de habilidades transferibles y su integración en los programas de doctorado existentes, mediante la generación de recursos que tiene previsto incorporar a su web a finales de diciembre de 2022. El proyecto ha realizado un estudio previo que ya ha sido publicado y que muestra de manera muy gráfica cómo aquellas habilidades de los investigadores tienen correspondencia o no con lo que demanda la industria.

Este estudio está en la línea que recoge Euraxess señalando que el desarrollo de una carrera profesional investigadora implica el entrenamiento de múltiples habilidades que muy valoradas también fuera de la academia, pero de las que no siempre son conscientes los propios investigadores. En este sentido, Euraxess ha desarrollado estudios para conocer cuáles son las más demandadas en la industria. El proyecto **EURAXIND**, en concreto, tuvo como objetivo desarrollar recursos para apoyar a investigadores e instituciones y para aumentar oportunidades de colaboración en investigación y señala que estas habilidades más demandadas son:

- Habilidades de comunicación
- Confianza
- Habilidades organizativas
- Habilidades emprendedoras
- Trabajo en equipo para la solución de problemas
- Gestión de proyectos
- Flexibilidad
- Habilidades de liderazgo

4. Opciones de desarrollo profesional en Investigación

Uno de los principales errores que se cometen al pensar en las carreras científicas es que todas implican la presencia en un laboratorio sin embargo, en ocasiones existen otras realidades. A continuación, se recogen algunos ejemplos de carreras profesionales exitosas vinculadas a la ciencia.

A. Carreras científicas asociadas a ventas médicas

Los **representantes de ventas médicas** o visitadores médicos trabajan habitualmente para compañías farmacéuticas y venden medicamentos o equipos médicos a profesionales de la salud como médicos de cabecera, médicos de hospitales, farmacéuticos, enfermeras y dentistas.

La carrera está abierta a todos los graduados, pero un título en ciencias de la vida, medicina o farmacia resulta especialmente útil. Otro aspecto que hace atractiva esta opción profesional es que mantiene altos salarios con un amplio rango de comisiones adicionales.

B. Carreras científicas asociadas a la Propiedad Intelectual y Derecho de Patentes

En relación con asuntos legales, el conocimiento científico puede ser muy apropiado para desarrollar una carrera **en el ámbito de patentes y examinador de patentes o marcas**. Estos roles de abogado de patentes y examinador son particularmente adecuados para aquellos con un título en ciencias.

En este ámbito se evalúan si las invenciones son nuevas e innovadoras y, por lo tanto, elegibles para ser patentadas. Por lo general, se requiere un título en una materia basada en ciencias, ingeniería, técnicas o matemáticas. Mientras tanto, los examinadores de patentes utilizan sus habilidades técnicas y legales para evaluar las solicitudes de patentes. En este caso, suele ser habitual necesitar un título en ciencias, ingeniería, matemáticas o una materia informática para trabajar.

C. Carreras científicas asociadas a la manufactura y producción

La industria de la **ingeniería y la fabricación** ofrece muchas carreras alternativas para aquellos con formación científica. Algunos ejemplos son:

- **Inspector de salud y seguridad:** los graduados en ciencias e ingeniería tienen una ventaja al optar por esta profesión altamente competitiva. El trabajo consiste en proteger a las personas asegurándose de que los riesgos en el lugar de trabajo estén debidamente controlados.
- **Científico de desarrollo de productos/procesos:** las empresas necesitan científicos capaces de desarrollar, comprender y controlar los procesos utilizados para fabricar el producto final. La variedad de sectores es muy amplia y recoge desde alimentos, medicamentos, cosméticos o pinturas, entre otros.

- Gerente de calidad: el objetivo será garantizar que el producto o servicio que brinda una organización sea adecuado para su propósito, sea consistente y cumpla con los requisitos externos e internos.

D. Carreras científicas asociadas a Política Científica

Los trabajos en política científica requieren el aprovechamiento del conocimiento y comprensión científicos para informar y ayudar en la formulación de políticas. Los trabajadores de políticas están empleados en una variedad de entornos en los sectores público, privado y voluntario. Los empleadores típicos incluyen:

- Organizaciones benéficas
- Gobierno
- Organizaciones no gubernamentales
- Organizaciones del sector público
- Organismos científicos profesionales, por ejemplo, sociedades científicas y sociedades médicas
- Asociaciones comerciales.

El trabajo consiste en identificar y analizar cuestiones de política, recopilar información sobre cuestiones científicas, redactar informes y redactar documentos informativos.

E. Carreras científicas asociadas a *Medical Writer*

Los trabajos en este campo son muy competitivos, pero también es posible utilizar conocimiento obtenido de un título científico para trabajar para una editorial especializada.

La publicación científica, tanto en línea como impresa, tiende a centrarse en la producción de libros, revistas científicas, libros de texto y guías de revisión.

Los trabajos se pueden encontrar en producción, corrección y edición. Algunos empleadores pueden aceptar un título universitario en una materia científica, pero debido a la naturaleza competitiva de la industria, un título de posgrado en publicaciones suele ser muy apreciado.

F. Carreras científicas asociadas a la enseñanza

El trabajo en escuelas, colegios o universidades son una alternativa para aquellos que quieren contribuir a la formación de las nuevas generaciones

- Profesor de educación superior
- Profesor de escuela secundaria
- Profesor de escuela primaria
- Certificado de aptitud pedagógica



Soporte técnico: Effectia Innovation Consulting