

13 de febrer de 2023

Política de personal academíic

**Aprovat pel Consell de Direcció de la
UOC**

UOC

Index

- Introducció
- El professorat de la UOC: valors, competencies i activitat acadèmica
- Classificació del personal acadèmic
- Accés i carrera professional
- Retribució del personal acadèmic
- Formació i desenvolupament professional
- Annex 1



Històric de versions

Versió	Data	Apartats	Descripció del canvi
00	21/12/2015		Document original
02	02/04/2019		Requisits: Canvi tram docent per tram Docentia Actualització Valors i competències segons rol
03	10/07/2020		Revisió perspectiva de gènere Eliminació referència i annex política (PPA 2012) Alineació nomenclatura Professorat amb conveni col·lectiu. 1. Introducció: Incorporació membres i funcions CDPP 2. Valors i Competències del professorat: Actualització imatge gràfica 3.3. Personal investigador: limitació hores de col·laboració en tasques docents del personal investigador predoctoral i postdoctoral. 3.4. Altre personal acadèmic: eliminació assumpció tasques de tutoria o seguiment i acció docent. Referència reglament professorat emèrit. 4. Accés i carrera professional Selecció: Simplificació redactat (Procediment recollit a la política de selecció) Carrera professional: text sobre solapament de trams entre diferents agències AQU, CNEAI 5. Retribució del personal acadèmic: simplificació redactat
04	10/09/2021		3.1./Annex 1 : Incorporació Tram de transferència del coneixement i innovació en les posicions i nivells i ordenació nomenclatura trams. 3.1. Modificació referència anys experiència com a professor/a per anys experiència acadèmica.
05	28/11/2022		3.2. Personal investigador: limitació hores de col·laboració en tasques docents del personal investigador postdoctoral. 3.3. Incorporació figura professorat expert professional 3.4. Actualització figura professorat Associat 4. Accés i carrera professional Distribució/priorització del pressupost anual destinat a promocions del col·lectiu professorat propi 5. Retribució del personal acadèmic. Incorporació complement de millora (Annex 2) Revisió avaluació compliment per objectius
06	13/02/2023		Canvi transversal: Incorporació referència mèrit acreditat documentalment

Elaborat per	Revisat per	Aprovat per
Oficina de Vicerektorat/ 21/12/2015	Oficina de Vicerektorat/ Àrea de persones 21/12/2015	Consell de Direcció 21/12/2015

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	5
2. EL PROFESSORAT DE LA UOC: VALORS, COMPETÈNCIES I ACTIVITAT ACADÈMICA	7
2.1. VALORS I COMPETÈNCIES DEL PROFESSORAT	8
2.2. ACTIVITAT ACADÈMICA	11
3. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC	13
3.1. PROFESSORAT PROPI	13
3.2. PERSONAL INVESTIGADOR	17
3.3. PROFESSORAT EXPERT PROFESSIONAL	21
3.4. PROFESSORAT ASSOCIAT	21
3.5. ALTRE PERSONAL ACADÈMIC	21
3.6. PERSONAL ACADÈMIC AMB CONTRACTACIÓ NO LABORAL	22
4. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL	23
4.1. SELECCIÓ	23
4.2. ACOLLIDA	24
4.3. CARRERA PROFESSIONAL	25
5. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC	28
7. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	30
ANNEX 1	31
ANNEX 2	34

1. INTRODUCCIÓ

La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) és una universitat sorgida de la societat del coneixement, concebuda com un element innovador i dinamitzador del sistema universitari i que té com a missió bàsica facilitar la formació de les persones al llarg de la vida.

La UOC va néixer el 1994 a Internet i viu, es desenvolupa i es relaciona en xarxa al web aprofitant les tecnologies de la informació i la comunicació per a posar el coneixement a l'abast de les persones, sense cap limitació per les seves circumstàncies personals o de residència, mitjançant una metodologia d'aprenentatge orientada a l'estudiant i basada en la personalització, la flexibilitat, la interactivitat, l'acompanyament i l'eficàcia.

La Universitat aposta per una docència innovadora i de qualitat, una recerca de prestigi, una resposta ràpida a les demandes socials de formació al llarg de la vida i eficàcia a l'hora de transferir i difondre coneixement a la societat, tot assegurant el vincle amb la realitat social, cultural i econòmica del país.

L'aspiració de la Universitat és continuar essent un referent de qualitat i un factor de transformació del sistema universitari des de la innovació contínua en les metodologies, els recursos, les eines d'aprenentatge i el rol del professorat universitari.

Per això la UOC vol disposar d'un equip acadèmic integrat pels millors professionals en l'àmbit de l'ensenyament i la recerca universitaris, els quals, a més de ser uns referents en la seva àrea de coneixement, esdevinguin experts en la formació en línia i en l'ús estratègic de les tecnologies digitals, amb capacitats de treball en xarxa i compromesos amb els objectius de la Universitat i dels estudis o centre on estiguin adscrits.

L'acció de la Universitat en política de personal acadèmic s'adreça a l'assoliment dels objectius següents: **l'excel·lència acadèmica, el reconeixement dels mèrits, el desenvolupament de competències, l'orientació a la innovació, el respecte per la diversitat de perfils i el foment del talent.**

Aquests objectius recolzen en els següents **principis orientadors** que han de guiar l'aplicació d'aquesta política de professorat:

- **Vocació global:** La Universitat cerca talent arreu del món, garantint l'adequació del seu perfil i les seves capacitats a les funcions i els rols que són característics del professorat o personal investigador de la UOC. La Universitat està compromesa amb el ple ús de la llengua catalana en tots els àmbits i, en conseqüència, ha d'establir els mecanismes adequats per a promoure'n l'aprenentatge i la comprensió entre l'equip acadèmic.
- **Diversitat de funcions:** El personal acadèmic ha de desenvolupar les activitats necessàries per a promoure una universitat de qualitat, un model d'aprenentatge eficaç i la difusió global del coneixement. Al llarg de la seva carrera professional a la UOC, es desenvolupen funcions docents i d'innovació, activitats de recerca, activitats de transferència i difusió, i també, en algun moment, encàrrecs de gestió i direcció acadèmica i institucionals.
- **No-discriminació:** La Universitat promou la igualtat i el respecte de tot el personal acadèmic, vetlla per la promoció de la seva carrera professional en igualtat de condicions, reconeix la diversitat de talents i experteses i fomenta la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits acadèmics, adoptant mesures per a fer compatible la vida familiar i la professional, assolint la igualtat d'oportunitats en les tasques docents, de recerca i de direcció, i procurant una participació equilibrada d'homes i dones en la presa de decisions, en els òrgans de selecció i d'avaluació i en tots els nivells de direcció i govern.
- **Incentius:** Per a assumir les seves funcions i garantir una adequada promoció professional del personal acadèmic, es dissenyen sistemes d'incentius i de reconeixement sustentats en la

qualitat i en l'objectivació dels mèrits. Així mateix, la Universitat promou les iniciatives innovadores que afavoreixen la **flexibilitat i la conciliació laboral, familiar i personal**, de manera que siguin compatibles també amb l'assoliment de la missió i els objectius institucionals. Igualment, la Universitat es compromet a promoure la **formació contínua del seu personal acadèmic**.

- **Reconeixement de mèrits:** La Universitat també afavoreix la diversificació de les funcions i els perfils del personal acadèmic, de manera que es promogui indistintament el seu desenvolupament i la seva promoció professional, tant si se sustenta preferentment en la realització d'activitats docents com si ho fa en el desenvolupament d'activitats de recerca, de direcció acadèmica, de difusió del coneixement o d'innovació. Aquest reconeixement també té en compte l'**assumpció de responsabilitats institucionals**. En tot cas, però, la Universitat estableix els mecanismes corresponents per a avaluar les capacitats docents i investigadores del personal acadèmic i el seu nivell en relació amb les competències essencials i transversals definides per la UOC, sobre la base de la garantia de qualitat de les activitats desenvolupades.
- **Especialització:** La Universitat es compromet a afavorir que aquest personal especialitzi la seva activitat acadèmica en l'àmbit específic de coneixement en el qual pugui desenvolupar la màxima expertesa i que exerceixi un rol de lideratge en la institució. Així mateix, la Universitat fa els màxims esforços i posa els màxims mitjans possibles perquè la dedicació docent del professorat sigui compatible amb un exercici adequat de totes les seves funcions, de manera que la seva contribució als objectius institucionals exigeixi una dedicació raonable.
- **Treball en xarxa:** El personal acadèmic ha de saber treballar conjuntament, compartir objectius i recursos i treure rendiment de la seva interacció amb l'equip acadèmic i de gestió de la institució o centre i amb l'equip de docents col·laboradors. La Universitat requereix dels membres del professorat el compromís amb els objectius institucionals i la predisposició a actuar a partir de la cooperació, a treballar per objectius, a integrar-se en equips multidisciplinaris, a actualitzar els coneixements d'una manera contínua i a esdevenir participants actius de xarxes globals de coneixement.

Un cop la Universitat disposa d'un conveni col·lectiu, en el qual s'estableixen les bases de les condicions de treball del seu personal, l'actualització de la política de personal acadèmic té en compte el marc sorgit de la negociació col·lectiva per a assolir l'harmonització necessària d'aquestes dues regulacions.

Correspon al/s vicerectorat/s amb competències en personal acadèmic elaborar la política de personal acadèmic d'acord amb la normativa vigent i alineada amb la missió, visió, valors i estratègia de l'organització. El document final és aprovat pel Consell de Govern.

La Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat (CDPP), presidida pel vicerectorat amb competències en professorat és el màxim òrgan de representació de la institució en política de personal acadèmic i duu a terme l'acció amb l'acadèmia d'acord amb el marc normatiu, el model educatiu i la política de personal acadèmica.

Forma part de la Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat els següents membres:

- Vicerectorat amb competències en professorat.
- Vicerectorat amb competències en docència.
- Vicerectorat amb competències en recerca i innovació.
- Direccions d'estudis.
- Direcció de l'Àrea de Persones.

Aquesta comissió té les funcions següents:

- Participar en la selecció del professorat contractat de caràcter permanent.
- Convocar anualment les convocatòries d'avaluació del professorat propi.
- Convocar anualment les convocatòries d'avaluació de l'activitat acadèmica.
- Vetllar per l'objectivitat, transparència dels processos i aplicació correcta dels criteris establerts.
- Garantir la coherència de criteris d'avaluació de l'activitat docent, d'innovació i de la direcció acadèmica del professorat de la UOC.
- Vetllar pel compliment dels criteris establerts d'acord amb la disponibilitat pressupostària.
- Emetre la valoració de les sol·licituds pels canvis de posició i nivell del professorat propi.
- Nomenar els comitès d'avaluació interna de l'activitat acadèmica.
- Resoldre les sol·licituds d'avaluació de l'activitat acadèmica un cop valorades les propostes de resolució i els informes emesos pels Comitès d'avaluació de l'activitat acadèmica.
- Valorar els resultats de cada procés i proposar accions de millora.

2. EL PROFESSORAT DE LA UOC: VALORS, COMPETÈNCIES I ACTIVITAT ACADÈMICA

El professorat de la UOC porta a terme activitats acadèmiques orientades a la consolidació d'una **universitat de qualitat, oberta i compromesa amb la societat** i eficaç en la seva metodologia d'ensenyament-aprenentatge.

2.1. VALORS I COMPETÈNCIES DEL PROFESSORAT

Els valors institucionals i les competències essencials per al professorat de la UOC, definides d'acord amb els objectius i l'estratègia de la Universitat, i que fan referència a la seva activitat acadèmica, són les següents:

Valors

Compromís



Respecte



Transparència



Professionalitat



Sostenibilitat



Competències

Visió global i
estratègica/
Visió global i
transversal


Lideratge


Gestió de
l'equip

Gestió
del canvi

Orientació a
Resultats

Comunicació
efectiva

Gestió i
treball en
equip

Iniciativa i
capacitat
innovació

Flexibilitat/
adaptació al
canvi


Cada valor i competència té associats un conjunt de comportaments i evidències que remarquen els aspectes que l'organització valora positivament.

A la part superior d'aquest mapa es detallen el conjunt valors institucionals de la Universitat com:

- Compromís
- Respecte
- Transparència
- Professionalitat
- Sostenibilitat

La definició i comportaments associats a cada valor institucional està definida en el diccionari de competències acadèmica

A la part inferior es detalla un segon conjunt de competències vinculades a la cultura organitzativa i a la metodologia de treball característiques de la UOC, que poden ser diferents segons l'encàrrec acadèmic.

Competències de la direcció d'estudis:

- Visió global i estratègica
- Orientació a resultats
- Gestió del canvi
- Comunicació efectiva
- Lideratge
- Gestió de l'equip

Competències de la subdirecció:

- Orientació a resultats
- Gestió del canvi
- Comunicació efectiva
- Gestió i treball en equip
- Iniciativa i capacitat d'innovació

Competències de la direcció de programa:

- Visió global i transversal
- Orientació a resultats
- Comunicació efectiva
- Gestió i treball en equip
- Iniciativa i capacitat d'innovació

Competències del professorat líder de grup de l'IN3:

- Visió global i estratègica
- Orientació a resultats
- Comunicació efectiva
- Lideratge
- Gestió i treball en equip
- Iniciativa i capacitat d'innovació

Competències del professorat:

- Orientació a resultats

- Comunicació efectiva
- Treball en equip
- Iniciativa i capacitat d'innovació
- Flexibilitat i adaptació al canvi

La definició i comportaments associats a cada competència està definida en el diccionari de competències de l'acadèmia.

El professorat de la UOC es compromet a conèixer i desenvolupar aquestes competències d'acord amb el marc legal, l'estratègia, missió, visió i valors de la universitat.

2.2. ACTIVITAT ACADÈMICA

L'activitat acadèmica del professorat integra el conjunt de funcions que ha d'assumir al llarg de la seva carrera acadèmica; és a dir, l'activitat **docent i d'innovació**, l'activitat de **recerca**, la **transferència i difusió social de coneixement** i també les altres **activitats institucionals**, **incloent-hi les de direcció acadèmica i govern**, que permetin assolir els objectius i satisfer la missió de la Universitat.

- **DOCÈNCIA:** L'especificitat de la metodologia d'aprenentatge de la UOC requereix, també, professorat que exerceixi funcions i rols diferents dels d'una universitat presencial. L'activitat docent del professorat de la UOC ha de permetre complementar el domini en una àrea de coneixement determinada amb l'adquisició d'expertesa en aquesta metodologia d'ensenyament no presencial. En aquest sentit, el professorat de la UOC és responsable de dissenyar estratègies i de crear situacions i entorns d'aprenentatge innovadors, d'aportar millores i bones pràctiques docents al sistema universitari i d'orientar i garantir l'eficàcia i la qualitat del procés d'aprenentatge. El rol que té encarregades les tasques docents a la UOC és el de **professor/a responsable d'assignatura (PRA)**.
- **RECERCA:** Les funcions de recerca del professorat es relacionen amb les accions, tasques i feines que contribueixen a la generació i la difusió de coneixement científic o tecnològic que el professorat porti a terme **individualment o com a part d'un grup** de recerca. La difusió social del coneixement generat és desitjable.
- **INNOVACIÓ:** Les funcions d'innovació es relacionen amb les accions, tasques i feines que el personal acadèmic porti a terme per promoure la **creació de valor a partir del coneixement** en qualsevol àmbit d'activitat de la Universitat. S'espera que moltes d'aquestes funcions redundin en la docència, primer de la UOC i, a més, que es transfereixin externament. S'entén per innovació el procés, incloent-hi el resultat, mitjançant el qual les noves idees responen a necessitats i demandes socials o econòmiques i generen nous productes, serveis o models organitzatius que aporten valor a la societat (quantificable econòmicament o no).
- **ACTIVITATS INSTITUCIONALS I DE DIRECCIÓ ACADÈMICA:** Les activitats institucionals, incloent-hi les de direcció i gestió, es relacionen amb les accions, tasques i feines que donen lloc a **una planificació adequada i una execució eficaç** de les activitats acadèmiques de la Universitat. En particular, l'activitat acadèmica del professorat inclou principalment l'assumpció de tres responsabilitats de direcció acadèmica: la direcció d'estudis, la direcció de centres (IN3, eLearning Innovation Center (eLinC), Escola de Doctorat), sots direccions (recerca, docència, programes emergents) i la direcció de programes. Eventualment, també pot formar part dels òrgans de govern de la Universitat o rebre altres encàrrecs específics necessaris per al bon funcionament de la Universitat.

L'establiment i l'avaluació dels objectius professionals anuals del professorat es materialitza per mitjà dels plans d'objectius personals. L'avaluació de l'assoliment dels objectius és un dels elements fonamentals en la carrera acadèmica del professorat.

La dedicació docent i de direcció i gestió acadèmica del professorat es mesura mitjançant les **unitats de dedicació acadèmica (UDA)** i s'expressa en el **Pla de dedicació acadèmica anual (PDA)** que el professorat pacta amb la direcció d'estudis (o del centre al qual estigui adscrit) i es revisa cada semestre docent.

El PDA és un instrument de planificació i direcció acadèmica a escala d'Universitat i d'estudis per a assegurar l'acompliment del conjunt de l'activitat acadèmica de la Universitat i el dimensionament correcte dels equips acadèmics. La direcció d'estudis és responsable que el conjunt de PDA del professorat cobreixi les necessitats docents i la resta d'objectius estratègics dels estudis. Tot el professorat ha de contribuir a l'acompliment d'aquests objectius.

El còmput d'UDA fa possible **visualitzar la càrrega acadèmica formal** de cada professor mitjançant paràmetres objectivables en dos dels àmbits d'activitat especificats abans: docència i activitat de direcció i gestió acadèmica. Amb la finalitat de calcular la dedicació del professorat en cada àmbit, es parteix d'un total de 100 UDA de dedicació a temps complet per cada semestre docent. L'assignació i la distribució d'aquestes UDA es pacta entre el professorat i la direcció d'estudis sobre la base dels criteris definits i aprovats anualment per la Universitat. Atesa la naturalesa que tenen, les activitats de recerca i innovació no es computen en UDA. També en queden excloses les activitats que ja tenen una retribució econòmica addicional que, en tot cas, cal notificar degudament a la Universitat i, si escau, demanar les autoritzacions pertinents.

3. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC

Per tal d'exercir l'activitat acadèmica, la Universitat es dota del personal acadèmic que sigui indispensable per a l'assoliment dels objectius institucionals.

3.1. PROFESSORAT PROPI

El professorat propi que sigui contractat a temps complet ho és en dedicació d'exclusivitat. Per aquest motiu, l'acompliment regular d'activitats acadèmiques en altres universitats o l'exercici d'altres activitats professionals exigeixen sempre l'autorització prèvia per part de la direcció d'estudis o centre al qual està adscrit i de l'Àrea de Persones, tret que sigui conseqüència d'un conveni de col·laboració institucional¹.

El **professorat propi** de la UOC s'estructura d'acord amb les **posicions** següents: **professorat lector, professorat agregat, professorat sènior i catedràtic**. Dins de cada posició s'estableixen diferents nivells que permeten la progressió dins de cada posició. Per a poder accedir a cada posició i/o nivell, cal que el professorat disposi dels requisits mínims i dels mèrits acadèmics acreditats documentalment que es determinin i que obtingui una avaluació positiva amb relació a les competències de l'academia. Els mèrits acadèmics acreditats documentalment, doncs, són una condició mínima necessària però no suficient per a assolir una nova posició i/o nivell.

Qualsevol que assoleix les condicions i mèrits requerits pot aspirar a una determinada posició i/o, independentment del nombre de professorat del seu àmbit de coneixement que ja n'ocupi alguna del mateix rang.

Les posicions de professorat propi exigeixen el manteniment d'un nivell d'execució d'acord amb els requisits demanats per a accedir-hi, de manera que es té en compte l'estancament en el progrés o la manca d'indicadors en l'acompliment de les funcions encomanades.

Quan un professor accedeix a la UOC, es té en compte l'experiència acadèmica i els mèrits que aporta, tant en l'assignació a una posició i/o nivell, com en la progressió professional posterior (vegeu l'apartat, «Accés i carrera professional»).

MÈRITS ACADÈMICS: Per tal d'afavorir la flexibilitat en la progressió professional del professorat i tenir en compte les especificitats de l'activitat acadèmica a la UOC, l'assignació de posicions i/o nivells del professorat de la UOC s'estructura entorn dels mèrits acadèmics següents:

- **Acreditacions** externes de les agències de qualitat universitària: l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) o altres agències nacionals i internacionals equivalents.
- **Docència:** Trams d'activitat docent valorats a partir del *Manual per a l'avaluació de l'activitat acadèmica del professorat*.
- **Innovació:** Trams d'innovació valorats a partir del *Manual per a l'avaluació de l'activitat acadèmica del professorat*.

¹ La Universitat pot arribar a acords amb altres institucions universitàries d'arreu del món a l'efecte d'incorporar professorat en règim de dedicació acadèmica compartida entre ambdues institucions (joint appointment). El règim i la dedicació d'aquest professorat s'estableix en el conveni corresponent.

- **Recerca i Transferència del coneixement i innovació:** Trams de recerca i Trams de transferència del coneixement i innovació reconeguts per les agències de qualitat AQU o ANECA.
- **Direcció acadèmica:** Trams de direcció acadèmica valorats a partir del *Manual per a l'avaluació de l'activitat acadèmica del professorat* (fins ara anomenat *Manual DOCENTIA*).

Per a cada posició i/o nivell s'estableixen el nombre mínim de mèrits acreditats documentalment que cal haver assolit. Els mèrits reconeguts pel mateix període d'activitat acadèmica per diferents agències externes només computen com un mèrit. En cas que el període avaluat per diferents agències coincideixi en algun dels anys, cal optar per aportar els mèrits d'una o altra agència al llarg de la carrera acadèmica.

Professorat lector

Posició inicial que ocupa el professorat amb doctorat amb capacitat per a adquirir expertesa en la metodologia docent de la UOC en un període relativament curt de temps.

El professorat lector/a manté una dedicació preferent a les funcions de desenvolupament docent, si bé amb una participació progressiva en les funcions de planificació docent i d'innovació i millora. Se n'espera una participació activa en els projectes de recerca i de transferència social de coneixement, i també en l'assumpció de responsabilitats acadèmiques.

Per a poder optar a aquesta posició, calen els requisits acadèmics següents:

- Tenir el títol de **doctorat** (oficial espanyol o estranger reconegut segons la normativa vigent), obtingut en una universitat diferent de la UOC. En el cas dels doctorats per la UOC cal acreditar una estada postdoctoral prèvia d'un mínim de dos anys en una altra universitat.
- Acreditar un mínim de **dos anys d'experiència** externa acadèmica.

Es pot considerar la contractació de professorat lector que, no havent obtingut encara el grau de doctorat, ja té la tesi dipositada. En aquest cas la continuïtat del contracte se supedita a la lectura de la tesi i l'obtenció del doctorat.

Aquesta posició té tres nivells PL1, PL2 i PL3. Veure detall de mèrits acreditats documentalment requerits per cada nivell a l'Annex 1 d'aquest document.

Professorat agregat

Posició que ocupa el professorat amb doctorat, expert en la metodologia d'aprenentatge de la UOC i amb plena capacitat docent i de recerca, degudament acreditada pels procediments vigents en el sistema universitari o per la mateixa Universitat.

El professorat mostra un nivell d'expertesa de les funcions desenvolupades a la universitat, sigui amb una activitat acadèmica equilibrada en aspectes docents, d'innovació i de recerca o més centrada en alguna d'aquestes funcions. Assumeix un paper de lideratge en les funcions acadèmiques desenvolupades i pot assumir responsabilitats de direcció, govern i representació institucional.

L'accés a la posició de professorat agregat requereix una avaluació específica de les seves competències més enllà dels requisits mínims exigits per a poder accedir a la posició.

Per a poder optar a la posició d'agregat/da, s'han d'haver assolit els requisits i els mèrits acadèmics següents:

- Tenir el títol de **doctorat** (oficial espanyol o estranger reconegut segons la normativa vigent).
- Acreditar un mínim de **sis anys d'experiència acadèmica**.
- Haver assolit alguna de les combinatòries de mèrits acreditats documentalment següents:
 - **Acreditació de Recerca** emesa per l'AQU o Professor/a Titular (ANECA), i un **(1) mèrit acadèmic** entre els següents:
 - Tram Docentia².
 - Sexenni (tram de recerca)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
 - **Acreditació de Lector/a (AQU)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA)/ Professorat d'Universitat Privada (PUP AQU o ANECA)/ Acreditació nacional o internacional equivalent, un (1) tram Docentia¹ i un (1) altre mèrit acadèmic** entre els següents:
 - Docentia¹
 - Sexenni (tram de recerca)
 - Tram de Transferència del coneixement i innovació

Aquesta posició té tres nivells PAGR1, PAGR2 i PAGR3. Veure detall de mèrits acreditats documentalment requerits per cada nivell a l'Annex 1 d'aquest document.

Es pot reconèixer la posició de professorat agregat al professorat procedent d'altres universitats que acrediti uns mèrits i un nivell competencial equivalents als demanats per al professorat de la UOC.

Catedràtic/a

Posició que ocupa el professorat doctor amb una carrera acadèmica plenament consolidada i degudament acreditada pels procediments vigents en el sistema universitari i per la mateixa Universitat. És excel·lent en recerca o transferència.

El professorat catedràtic/a assumeix un paper de lideratge en la planificació i l'execució de l'activitat acadèmica i en la seva avaluació i millora. El professorat catedràtic/a té una àmplia expertesa en el lideratge d'equips de recerca, està altament compromès amb els objectius de la Universitat i és capaç de fer aportacions altament rellevants en el seu àmbit d'expertesa.

L'accés a la posició de catedràtic/a requereix una avaluació específica de les seves competències més enllà dels requisits mínims exigits per a poder accedir a la posició.

Per a poder optar a la posició de catedràtic/a s'han d'haver assolit els requisits i els mèrits acadèmics acreditats documentalment següents.

- Tenir el títol de **doctorat** (oficial espanyol o estranger reconegut segons la normativa vigent).
- Acreditar un mínim de **deu anys d'experiència acadèmica**.

²Tram Docentia es refereix al tram docent, innovació i direcció acadèmica que estan definits en qualsevol dels Manual d'avaluació de l'activitat acadèmica (DOCENTIA 2017 o anteriors).

- **Tenir acreditació de Recerca avançada de l'AQU o Catedràtic/a (ANECA), un (1) Sexenni viu (tram de recerca), un (1) tram Docentia³ i un (1) mèrit acadèmic més, entre els següents:**
 - Tram Docentia.
 - Sexenni (tram de recerca)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació

Per accés a la posició de catedràtic/a els mèrits de tipus DOCENTIA només es consideren si tenen una valoració de B o superior. Per defecte, als mèrits DOCENTIA obtinguts amb manuals anteriors al del 2017 se'ls hi assigna una valoració de B

Aquesta posició té dos nivells C1 i C2. Veure detall de mèrits acreditats documentalment requerits per cada nivell a l'Annex 1 d'aquest document.

Es pot reconèixer la posició de catedràtic/a al professorat procedent d'altres universitats on tingui reconeguda la mateixa posició.

Professorat sènior

Posició que ocupa el professorat doctor amb una carrera acadèmica plenament consolidada i degudament acreditada pels procediments vigents en el sistema universitari i per la mateixa Universitat. És excel·lent en docència, innovació, transferència o direcció acadèmica.

El professorat sènior assumeix un paper de lideratge en la planificació i l'execució de l'activitat acadèmica i en la seva avaluació i millora. El professorat sènior té una àmplia expertesa en el lideratge d'equips acadèmics, està altament compromès amb els objectius de la Universitat i és capaç de fer aportacions altament rellevants en el seu àmbit d'expertesa.

L'accés a la posició de professorat sènior requereix una avaluació específica de les seves competències més enllà dels requisits mínims exigits per a poder accedir a la posició.

Per a poder optar a la posició de professor sènior s'han d'haver assolit els requisits i els mèrits acadèmics següents:

- Tenir el títol de **doctorat** (oficial espanyol o estranger reconegut segons la normativa vigent).
- Acreditar un mínim de **deu anys d'experiència acadèmica**.
- Haver assolit alguna de les combinatòries de mèrits acreditats documentalment següents:
 - **Acreditació de Recerca emesa per l'AQU o Professor/a Titular (PTU ANECA), un (1) tram d'innovació o Direcció Acadèmica, un (1) tram Docentia² amb una qualificació de A i dos (2) mèrits acadèmics més entre els següents⁴:**
 - Tram Docentia.
 - Sexenni (tram de recerca)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
 - **Acreditació de Lector/a (AQU)/ Professor/a Contractat/da Doctor (PCD ANECA)/Professor d'Universitat Privada (PUP AQU o ANECA)/ Acreditació nacional o internacional equivalent, un (1) tram d'innovació o de direcció acadèmica amb qualificació de A, dos (2) tram Docentia amb qualificació de A, i tres (3) mèrits acadèmics més entre els següents³:**
 - Tram Docentia.
 - Sexenni (tram de recerca)

³Tram Docentia es refereix al tram docent, innovació i direcció acadèmica que estan definits en qualsevol dels Manual d'avaluació de l'activitat acadèmica (DOCENTIA 2017 o anteriors).

⁴Poden ser n mèrits diferents o del mateix tipus entre els de la llista.

- Tram de transferència del coneixement i innovació

Per accés a la posició de sènior els mèrits de tipus DOCENTIA només es consideren si tenen una valoració de B o superior. Per defecte, als mèrits DOCENTIA obtinguts amb manuals anteriors al del 2017 se'ls hi assigna una valoració de B.

Aquesta posició té dos nivells PS1 i PS2. Veure detall de mèrits acreditats documentalment requerits per cada nivell a l'Annex 1 d'aquest document.

Es pot reconèixer la posició de professorat sènior al professorat procedent d'altres universitats que acrediti uns mèrits i un nivell competencial equivalents als demanats per al professorat de la UOC.

3.2. PERSONAL INVESTIGADOR

Les competències del personal investigador es basen en el marc europeu per a la carrera investigadora publicat per la Comissió Europea el juliol del 2011.

Des del punt de vista de la classificació professional, hi ha una única posició, sota la denominació investigador/a, el qual té diferents rols. Alhora, es defineixen com a rols d'investigació, els següents: líder de grup, Pre Doc, Post Doc i Staff Scientist.

Investigador/a líder de grup

Aquest investigador/a **lidera el seu camp o àrea de recerca**. És el director/a o investigador/a principal d'un grup o un equip de recerca.

Competències necessàries:

- Té una reputació internacional basada en l'excel·lència de la seva recerca en el seu camp.
- Demostra judici crític en la identificació i l'execució d'activitats de recerca.
- Fa una contribució substancial (descobriments) al seu camp de recerca o amb un abast d'àrees múltiples.
- Desenvolupa una visió estratègica sobre el futur del camp de recerca.
- Reconeix les grans implicacions i aplicacions de la seva recerca.
- Publica i presenta articles i llibres influents, participa en comitès d'organització de tallers i congressos i fa xerrades com a convidat.

Competències desitjables:

- És expert en la gestió i el lideratge de projectes de recerca.
- Té destreses en la gestió i en el desenvolupament d'altres investigadors.
- Té experiència demostrada en l'obtenció de finançament, pressupostos i recursos de recerca importants.
- Va més enllà de la construcció i la col·laboració d'equips, i se centra en la planificació d'equips a llarg termini (per exemple, trajectòries professionals per a investigadors/res i obtenció de finançament per a les places de l'equip).
- Demostra excel·lència en la comunicació i el treball en equip tant dins com fora de la comunitat de recerca (per exemple, creant xarxes).
- És capaç de crear un entorn innovador i creatiu per a la recerca.
- Serveix de model de desenvolupament professional per a altres recercaires

Poden accedir a Investigador/a líder el professorat de la UOC o investigadors/res directament contractats per al desenvolupament de recerca, amb procés previ de selecció i avaluació. Poden ser finançats internament i per mitjà de programes com ara l'ICREA o per altres vies.

L'investigador/a líder de grup té autonomia per a constituir el seu equip i contractar, si és el cas, altres membres. També pot incorporar professorat de la UOC amb dedicació parcial a la recerca.

El rol acadèmic d'investigador/a líder de grup no és permanent, s'avalua almenys cada cinc anys i es renova, o no, segons els resultats.

Quan un investigador/a líder de grup abandona el seu rol, tot l'equip a càrrec seu també l'abandona. En el cas del professorat propi de la UOC, això significa tornar a les tasques acadèmiques pròpies dels estudis als quals està adscrit.

En els altres casos significa l'acabament de la relació laboral amb la UOC.

Investigador/a en formació (predoctoral)

Aquest perfil fa referència a l'**investigador/a (doctorand/a contractat temporalment)** que porta a terme recerca sota supervisió mitjançant la qual ha d'assolir la fita de doctorar-se. Pot col·laborar en tasques docents complint la limitació que estableix el [RD 103/2019](#),⁵ concretament a la UOC, el personal investigador predoctoral en formació pot col·laborar com a professorat responsable d'assignatura, en assignatures de docència ordinària (sense detriment de les necessitats de l'estudi responsable) amb un màxim de 180 hores (o 18 crèdits) durant l'extensió total del contracte predoctoral i sense que pugui superar les 60 hores anuals (o 6 crèdits).

L'investigador/a d'aquest perfil compleix les característiques següents:

Competències necessàries:

- Té l'ambició de desenvolupar coneixement de metodologies de recerca i disciplina.
- Ha demostrat una bona comprensió d'un camp d'estudi.
- Ha demostrat la capacitat de produir dades sota supervisió.
- És capaç de fer anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes.
- És capaç d'explicar el resultat de recerca i el seu valor a altres recercaires.

Competències desitjables:

- Desenvolupa destreses integrades de llenguatge, comunicació i entorn, especialment en un context internacional.

Investigador/a postdoctoral

Aquest perfil fa referència a l'**investigador/a doctor/a (contractat/da temporalment)** que demostra un alt grau d'independència i que compleix competències necessàries i desitjables de l'investigador/a en formació. A més pot col·laborar en tasques docents complint la limitació que estableix l'article 22 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, concretament a la UOC, el personal investigador postdoctoral pot col·laborar com a professorat responsable d'assignatura, en assignatures de docència ordinària i treball final (sense detriment de les necessitats de l'estudi responsable) amb un màxim de 100 hores anuals (o 10 crèdits)⁶ i⁷.

⁵ Pels contractes del personal investigador predoctoral formalitzats amb anterioritat al 16 de març de 2019, el límit màxim d'hores es manté en 240 hores durant l'extensió total del contracte, sense que puguin superar-se les 60 hores anuals.

⁶ Nou límit en aplicació de la Llei 17/2022, del 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

⁷ Pels contractes del personal investigador postdoctoral formalitzats amb anterioritat al 7 de setembre de 2022, el límit màxim d'hores es manté en 80 hores anuals (o 8 crèdits).

L'investigador/a d'aquest perfil compleix les característiques següents:

Competències necessàries:

- Ha demostrat una comprensió sistemàtica d'un camp d'estudi i domini de recerca associada a aquest camp.
- Ha demostrat la capacitat de concebre, dissenyar, implantar i adaptar un programa de recerca substancials amb integritat.
- Ha fet una contribució mitjançant recerca original que vagi més enllà de la frontera de coneixement desenvolupant un corpus de treball, innovació o aplicació. Això podria ser mereixedor/a de publicació avaluada per experts/es o patent nacional o internacional.
- Mostra capacitat d'anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes.
- Se sap comunicar amb els altres recercaires.
- És capaç d'explicar el resultat de la seva recerca i el valor que té a la comunitat de recerca.
- Pren l'autoria i la gestió de la progressió de la seva trajectòria professional, fixa objectius professionals realistes i assequibles, identifica i desenvolupa maneres de millorar l'ocupabilitat.
- Participa en la preparació de ponències en tallers i congressos.

Competències desitjables:

- Entén les necessitats de la indústria i altres sectors d'ocupació que s'hi relacionen.
- Entén el valor del seu treball de recerca en el context de productes i serveis de la indústria i altres sectors d'ocupació que s'hi relacionen.
- Se sap comunicar amb un sector més ampli de la comunitat, i amb la societat en general, en qüestions sobre les seves àrees d'especialització.
- Se n'ha de poder esperar que promogui, dins de contextos professionals, avenços tecnològics, socials i culturals en una societat basada en el coneixement.
- Sap orientar investigadors en formació, i els ajuda a ser més efectius i competents en la seva trajectòria d'R+D.

Staff scientist

Aquest perfil descriu l'investigador/a que ha desenvolupat un grau d'independència, que té totes les competències necessàries i desitjables de l'investigador postdoctoral i, a més, les que es descriuen més endavant.

No és una posició consolidada ni en consolidació professional (*no tenure track*). Les condicions (incloent-hi la durada) de la seva contractació depenen del líder de grup a partir del pressupost i dels recursos obtinguts pel grup de recerca, i també de la seva productivitat i acompliment com a investigador.

Competències necessàries:

- Té una reputació consolidada basada en l'excel·lència de la recerca en el seu camp.
- Fa una contribució positiva al desenvolupament del coneixement, la recerca i el desenvolupament mitjançant cooperacions i col·laboracions.
- Identifica problemes i oportunitats de recerca en la seva àrea d'especialitat.
- Identifica metodologies i enfocaments de recerca adequats.
- Duu a terme recerca d'una manera independent que fa avançar una línia o programa de recerca.
- Lidera l'execució de projectes de recerca finançats externament en col·laboració amb altres investigadors/es i socis/es de projecte.
- Lidera publicacions, organitza tallers o sessions de congressos.

Competències desitjables:

- Estableix relacions de col·laboració amb grups rellevants de recerca o desenvolupament de la indústria.
- Comunica la seva recerca de manera efectiva a la comunitat de recerca i a la societat en general.
- És innovador/a en el seu enfocament de la recerca.
- Té la capacitat de formar consorcis de recerca i assegurar finançament, pressupostos o recursos per part de consells de recerca o de la indústria.
- Està compromès/a amb el desenvolupament de la seva trajectòria professional i orienta altres investigadors/res.

3.3. PROFESSORAT EXPERT PROFESSIONAL

Segons les necessitats docents que es detectin, es pot contractar professorat expert professional per a aprofitar l'expertesa de professionals o acadèmics per a complementar els àmbits d'especialització del professorat propi. Els candidats han d'acreditar una àmplia experiència i una gran competència professional en àmbits no estrictament acadèmics.

El professorat expert professional s'incorpora com a professorat de la UOC sense seguir pròpiament una carrera acadèmica, amb l'objectiu d'aprofitar la seva expertesa per a complementar els àmbits d'especialització del professorat propi existent als estudis o centres.

3.4. PROFESSORAT ASSOCIAT

El professorat associat està format per professionals experts en diferents disciplines que combinen la seva activitat professional principal amb la docència a la UOC.

El professorat associat dona suport al professorat propi en el desenvolupament de l'activitat docent (vinculada a titulacions oficials o pròpies) on puguin aportar els seus coneixements i experiència professional. El professorat associat assumeix responsabilitats i tasques docents en assignatures amb necessitats especials, així com laboratoris, tallers, treballs finals, i pràctiques presencials regulades. Addicionalment, de forma complementària i minoritària, el professorat associat pot dur a terme altres tasques docents.

El professorat associat s'incorpora com a professor a la UOC sense seguir pròpiament una carrera acadèmica.

3.5. ALTRE PERSONAL ACADÈMIC

Per poder dur a terme adequadament la seva activitat docent i acadèmica, la UOC es dota d'una xarxa de professorat que contribueix àmpliament al desenvolupament de l'activitat acadèmica de la Universitat, el qual presta una dedicació a temps parcial, per un període de temps determinat i vinculat a un projecte o programa acadèmic concret.

La UOC vetlla per assolir una adequada vinculació d'aquest professorat a la Universitat, oferint-los formació en la metodologia docent que li és pròpia, la participació en projectes d'innovació i recerca i la participació en projectes de difusió del coneixement.

Tenen aquesta consideració:

Professorat visitant

A més, la Universitat pot comptar amb professorat visitant per tal d'afavorir la mobilitat, l'intercanvi de coneixement i l'expertesa, i teixir aliances estratègiques amb altres institucions. El contracte és de caràcter temporal amb la durada que s'acorda entre les parts i amb dedicació a temps complet o parcial.

Professorat emèrit

La UOC podrà nomenar com a professorat emèrit a professorat que hagi tingut vinculació permanent a la Universitat un cop jubilats i que hagin prestat serveis destacats a la Universitat o la societat, segons el reglament del professorat emèrit.

3.6. PERSONAL ACADÈMIC AMB CONTRACTACIÓ NO LABORAL

Per acomplir els seus objectius com a universitat, la UOC disposa d'una àmplia xarxa de personal docent col·laborador.

Professorat col·laborador

És competent en la metodologia docent pròpia de la UOC i els correspon principalment el paper d'orientar i acompanyar l'aprenentatge del col·lectiu d'estudiants i també pot col·laborar en l'elaboració de recursos d'aprenentatge.

Tutor/a

Assumeix principalment tasques d'acollida, d'assessorament i d'orientació acadèmica als estudiants. Els dona suport en l'adaptació a l'entorn d'aprenentatge de la UOC i participa activament en la prevenció de l'abandonament.

Personal col·laborador de recerca

És aquell personal investigador doctor contractat de manera temporal i a temps parcial en règim mercantil o de prestació de serveis per a participar en projectes de recerca duts a terme per la UOC.

4. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

La Universitat considera estratègic desenvolupar el potencial del talent que incorpora. És conscient que selecciona persones que, en accedir a la UOC, poden estar en etapes molt diferents de la seva carrera acadèmica, i també que la Universitat requereix perfils de professorat molt diferents. Per això és necessari estructurar un procediment de planificació, seguiment i revisió per a orientar i avaluar la progressió acadèmica del personal acadèmic que s'incorpora a la institució.

4.1. SELECCIÓ

Selecció del professorat

El **procés de selecció** del personal acadèmic es regeix pels criteris de publicitat i objectivitat d'acord amb el procés que s'estableix en la **política de selecció**.

L'òrgan competent del procés de selecció és la **Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat (CDPP)**.

Quan es consideri necessari, la CDPP pot decidir comptar amb assessors externs per la seva expertesa en l'àmbit de coneixement o en l'avaluació de competències.

El procés de selecció assegura que el candidat/a té els coneixements, les competències, les titulacions, els mèrits acadèmics i la vocació universitària necessaris per al lloc de treball que s'ofereix, que coneix els principis competencials del personal acadèmic de la UOC i hi mostra una actitud positiva, i que està en condicions de participar en el seu projecte educatiu i investigador i en l'acompliment de la missió fundacional de la institució.

En accedir a la UOC, la persona seleccionada queda assignada a una posició segons l'experiència acadèmica, el nivell competencial mostrat i els mèrits que hagi aportat, d'acord amb els criteris establerts.

L'experiència acadèmica i els mèrits que aporta la persona seleccionada es tenen en compte amb caràcter general, pel que fa tant a l'assignació inicial a una posició com a la progressió professional posterior. Això no obstant, per a poder optar a la primera avaluació per a la progressió professional (canvi de posició o evolució dins d'una determinada posició) cal que hagin transcorregut com a mínim dos anys d'ençà de la seva incorporació a la UOC.

Selecció del personal investigador

El **procés de selecció** del personal investigador és un dels aspectes més importants per la qualitat i l'impacte de la recerca. La norma general ha de ser que els **sistemes de reclutament** han d'estar orientats a atreure el millor talent possible d'arreu. Per a aconseguir-ho, cal un procediment que reuneixi garanties de transparència, abast internacional i qualitat.

Pel que fa a la **selecció** de l'investigador/a líder de grup, un comitè científic, sigui propi de la UOC o *ad-hoc* per a la selecció, ha d'avaluar al personal investigador.

Les etapes principals per a la selecció d'un investigador líder de grup són les següents:

1. Publicació de les posicions que s'han de cobrir amb les competències, coneixements i habilitats que es demanen, i també els criteris d'avaluació.

2. Tramesa al comitè científic (o al comitè de selecció *ad-hoc*) i prioritització dels candidats per part d'aquest comitè.
3. Preparació, per part de la direcció, de les ofertes i conducció de la negociació amb els candidats seleccionats. Les negociacions es tanquen després del pas següent.
4. Presentació i aprovació pel Rector/a de la proposta de la direcció del centre de recerca.

En cas que hi hagi un candidat/a **ja avaluat/da per un comitè de selecció de reconegut prestigi internacional**, com ara els de la ICREA, ERC o equivalents, **el procés de selecció pot anar directament a l'etapa 3.**

Selecció de personal docent col·laborador

Els valors humans i professionals dels col·laboradors docents són actius primordials per a la UOC. Per aquest motiu és molt important incorporar persones amb els coneixements, habilitats, actituds i interessos necessaris per a fer del projecte docent de la UOC una realitat.

L'objectiu és incorporar els millors professionals d'àmbit tant nacional com internacional, ja que la virtualitat i asincronia de la col·laboració docent a la UOC fa possible desenvolupar aquesta tasca des de qualsevol part del món.

Els processos de selecció de personal docent col·laborador (PDC) a la UOC sorgeixen de la planificació ordinària anual per a cobrir les necessitats de col·laboradors per al curs següent i d'una planificació extraordinària, per a cobrir les necessitats per al segon semestre del curs vigent. Per tant, les campanyes de selecció de PDC es divideixen en dos períodes anuals.

El Comitè de Selecció del personal docent col·laborador és integrat per:

- Un/a Professor/a Responsable d'Assignatura o director/a del programa
- Una persona designada des de l'Àrea de Persones i Responsabilitat Social

4.2. ACOLLIDA

Quan un professional nou accedeix a la UOC participa en un pla d'acollida que l'orienta en la metodologia docent o de recerca, les funcions del personal acadèmic, la missió, els valors i el disseny organitzatiu de la institució.

En el cas del professorat, durant el primer mes d'estada a la Universitat se li assigna un **mentor/a**, escollit entre el professorat dels estudis o centre on hagi estat adscrit. El professorat mentor és responsable d'orientar i guiar el nou professorat al llarg d'aquesta planificació, d'oferir un assessorament constructiu, d'advertir sobre un desenvolupament deficient de les seves funcions i de servir d'enllaç amb la direcció dels estudis.

Si és necessari, la direcció dels estudis, en col·laboració amb l'Àrea de Persones, li dissenya un pla de promoció personal. En aquesta planificació s'estableixen objectius, calendaris, estratègies de formació i un procés de revisió del pla de promoció personal que són diferents segons l'experiència acadèmica prèvia del professorat.

4.3. CARRERA PROFESSIONAL

La **carrera professional** del professorat propi de la UOC es recolza en un sistema objectiu d'avaluació i promoció basat en el reconeixement extern i intern dels mèrits i la qualitat de l'activitat duta a terme. La progressió del professorat propi, d'acord amb les posicions previstes en aquest document, es regeix sempre pels principis d'igualtat i d'objectivitat, i per criteris de mèrits acadèmics i de qualitat.

La progressió en les diferents posicions i els canvis de posició queden subjectes a l'avaluació positiva per part d'un òrgan col·legiat: la Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat (CDPP).

- **Avaluació per part de la Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat**

La **Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat (CDPP)** és la responsable d'avaluar anualment la conveniència de modificar la posició del professorat propi que reuneix els criteris que es requereixen per a optar a l'avaluació.

La CDPP es constitueix una vegada a l'any per a avaluar la progressió professional del professorat que ho sol·liciti i dels que, a instàncies de la direcció d'estudis, escola o centre al qual estiguin adscrits, requereixin una avaluació encara que no hagi estat sol·licitada. Per a dur a terme les seves funcions la CDPP pot demanar informes confidencials de les direccions de programa i el personal de gestió que hagi treballat amb el professorat avaluat i la participació d'experts/tes externs.

L'avaluació dels mèrits acadèmics del professorat propi en tots els vessants (docència, recerca i escau, innovació i direcció acadèmica) la duu a terme un òrgan col·legiat de la UOC amb composició majoritàriament acadèmica, basant-se en indicadors degudament acreditats, la valoració positiva de l'acompliment dels encàrrecs rebuts i el progrés en les competències, definits a través dels objectius anuals.

El sistema d'avaluació adopta una posició neutra respecte de l'evolució del professorat propi en les diverses funcions que pot tenir encomanades, de manera que, a llarg termini, el professorat propi pugui progressar d'una forma similar independentment del perfil que tingui, sempre que excel·leixi de manera equivalent.

Tanmateix, la Universitat pot incentivar alguna de les funcions d'una manera més intensa, durant un període determinat de temps, d'acord amb la seva planificació estratègica.

Es tenen en consideració com a mèrits acadèmics les acreditacions externes de les agències d'avaluació reconegudes⁸ (AQU, ANECA i altres agències estatals o internacionals) acreditats documentalment, els sexennis de recerca i trams de Transferència del coneixement i innovació reconeguts per l'AQU o l'ANECA acreditats documentalment i els trams de docència, innovació i direcció acadèmica atorgats internament mitjançant l'aplicació del *Manual per a l'avaluació de l'activitat acadèmica del professorat*.

En l'avaluació de la recerca, a més dels sexennis, trams de Transferència del coneixement i innovació i les acreditacions externes es tenen en compte altres condicions de caràcter qualitatiu establertes pel comitè científic encarregat d'avaluar la recerca, especialment en el cas del professorat que exerceixi d'investigador líder de grup.

⁸ Els mèrits acreditats documentalment reconeguts pel mateix període d'activitat acadèmica per diferents agències externes només computaran com un mèrit. En cas que el període avaluat per diferents agències s'encavalqui en algun dels anys, caldrà optar per aportar els mèrits d'una o altra agència al llarg de la carrera acadèmica

Anualment es convoca el nombre de noves places disponibles per al conjunt de la Universitat per a les posicions de professorat agregat, professorat sènior i catedràtic/a. L'oferta de places per a cada posició es determina segons la disponibilitat pressupostària, l'ordre de prioritització del pressupost disponible anualment i del nombre de professorat propi que està en condicions d'assolir-les. Els canvis de posició queden supeditats a les restriccions pressupostàries de la convocatòria en curs. Tanmateix, es poden presentar a la convocatòria totes les persones que tinguin els mèrits acreditats documentalment per fer un canvi de posició segons la política de professorat, sempre que el pressupost d'aquell any ho faci possible.

En cas que el pressupost anual no permeti un segon o tercer canvi de nivell, les respectives bases de la convocatòria expliciten clarament aquest fet, i d'acord amb això, s'estableixen quins són els requisits en relació amb el nombre de salts a fer per poder accedir a una posició. És a dir, els requisits de la convocatòria indiquen el nivell dins cada posició al que es permet accedir a la convocatòria.

Abans de cada convocatòria, la Universitat informa el professorat del nivell (i posició) al que pot optar d'acord amb els seus mèrits acreditats documentalment. La informació també es facilita, a nivell agregat, al comitè d'empresa.

Per a poder **optar a l'avaluació** per a l'accés a les esmentades posicions, la persona candidata ha de complir (en el moment que s'estableixi en la convocatòria) els **requisits i els mèrits acadèmics específics acreditats documentalment**, d'acord amb els criteris establerts.

L'assoliment dels requisits i els mèrits acadèmics acreditats documentalment per a optar a una determinada posició i/o nivell s'ha d'entendre com a condició mínima necessària però no suficient. L'avaluació positiva de la CDDP és la que determina l'assignació del professorat propi en les diferents posicions i/o nivell.

Així mateix, s'estableix una **distribució/priorització del pressupost** disponible anualment per a promocions del professorat propi, i pel complement de millora per a les posicions i nivells d'AGR3/CAT2/SEN2 (vegeu apartat 5 i Annex 2).

L'ordre de distribució/priorització del pressupost anual per a promocions és el que es detalla a continuació:

1er. Canvis de nivell pendents any precedent, d'acord amb la informació presentada en finalitzar en la convocatòria de l'any anterior (un salt).

2on. Primer canvi nivell de baix a dalt:

1. Lector
2. Agregat
3. Sènior / Catedràtic (Repartiment a parts iguals en cas d'empat)

3r. Canvis de posició. A més dels criteris establerts en aquest apartat 4.3, i pel que fa al repartiment entre les diferents posicions, aquest es fa seguint el criteri establert al punt 3.7 del procediment d'avaluació del professorat.

4rt. Complement de millora de baix a dalt:

1. Agregat 3
2. Sènior 2 / Catedràtic 2 (Repartiment a part iguals en cas d'empat)

5è. Segon canvi nivell

6è. Tercer canvi nivell

Així mateix, es fixa un protocol pel cas d'exhauriment del pressupost a aplicar en l'execució de les promocions de l'any següent, i que es regeix pels següents criteris:

Canvis de posició: Aquells que haguessin optat a un canvi de posició i no haguessin obtingut plaça, poden optar a millorar la nota presentant una nova sol·licitud amb un projecte nou o millorat. En aquest cas, es considera la millor nota d'ambdues convocatòries. En cas contrari, s'entén que el candidat es presenta a la nova convocatòria mantenint la nota de la convocatòria de l'any anterior. La qualificació es guarda només per a la convocatòria immediatament posterior.

La presentació d'un nou pla de desenvolupament/projecte s'exigeix sempre en els casos que s'hagués suspès, tot i que es permet entregar el mateix pla o projecte millorant els punts febles detectats.

Canvis de nivell i complements de millora pendants de l'any precedent: Només es fa efectiu un canvi/complement i es comença per aquells nivells que hagin quedat pendants i segons l'ordre de prioritats definit anteriorment.

5. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC

La retribució del personal acadèmic està integrada per:

- a) Un salari base, vinculat al grup professional, posició i nivell que cada professor/a o investigador/a tingui reconeguda per la institució establida al conveni col·lectiu de treball.
- b) Uns complements personals, fruit de la consolidació de drets econòmics que hagi tingut en el passat.
- c) Els complements que es fixin d'acord amb el que estableix el document anual de criteris de personal que aprova el Consell de Govern, així com al conveni col·lectiu de treball que afecta a tot el personal de la UOC.
- d) Els complements que es fixin en la negociació col·lectiva (Annex 2).

6. PERMISOS, LLICÈNCIES I MOBILITAT

Al personal acadèmic se li aplica amb caràcter general en matèria de permisos, llicències i mobilitat el que estableix el conveni col·lectiu i la política que s'aplica a tot el personal de la UOC.

Val a dir, però que la formació i el desenvolupament professional del personal acadèmic universitari no seria completa sense una política de permisos i llicències que permeti la mobilitat. Amb aquest esperit s'estableix també un procediment de sol·licituds de permisos i llicències, a més de fer les previsions pressupostàries necessàries.

7. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Al personal acadèmic se li aplica amb caràcter general en matèria de formació el que estableix el conveni col·lectiu de treball i la política de formació de la UOC.

En el marc de la política de personal acadèmic, el pla de formació i desenvolupament professional ha de contribuir a:

- Reforçar els objectius de l'organització i les competències acadèmiques del personal acadèmic.
- Actualitzar els coneixements i les habilitats del personal acadèmic.
- Compartir coneixement i bones pràctiques entre el col·lectiu.
- Contribuir a l'evolució del personal acadèmic.

La CDPP i l'Àrea de Persones detecten i analitzen anualment les necessitats de formació, proposen accions i revisen la programació i el contingut de les activitats, planificant el pla de formació. Aquest pla, de periodicitat anual, és aprovat i es dona a conèixer al personal acadèmic. La proposta d'assistència a les accions de formació és a iniciativa de la mateixa persona o el responsable directe, un cop analitzats el seu perfil de competències i els seus objectius personals i professionals.

El pla de formació es distribueix en els següents apartats:

- Acollida
- Competències Recerca
- Competències Docència
- Lideratge
- Competències transversals
- Rol
- Llarga durada

ANNEX 1

Posicions i nivells del professorat propi de la Política Personal Acadèmic

Resum dels mèrits acadèmics per optar a les diferents posicions i nivells dins de cada posició. Com indica el document de Política de personal acadèmic, apartat accés i carrera professional, la progressió dins de les diferents posicions i els canvis de posició queden subjectes a l'avaluació positiva per part d'un òrgan col·legiat: La Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat (CDPP).

Tram Docentia es refereix al tram docent, innovació i direcció acadèmica que estan definits en qualsevol dels Manuals d'avaluació de l'activitat acadèmica (DOCENTIA 2017 o anteriors)

Per les posicions de catedràtic/a i de professorat sènior els mèrits de tipus DOCENTIA només es consideraran si tenen una valoració de B o superior. Per defecte, als mèrits DOCENTIA obtinguts amb manuals anteriors al del 2017 se'ls hi assigna una valoració de B.

Posicions i nivells del professorat propi de la Política Personal Acadèmic
PROFESSOR LECTOR O PROFESSORA LECTORA
PL1: doctorat + 2 anys experiència acadèmica
PL2: doctorat + 4 anys experiència acadèmica + 1 mèrit acreditats documentalment de: • Tram Docentia • Tram de recerca (sexenni) • Acreditació de Lector (AQU)/Ajutant Doctor (PAD ANECA)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA/Professor/a d'Universitat Privada (PUP AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent
PL3: doctorat + 6 anys experiència acadèmica + Acreditació de Lector (AQU)/Ajutant Doctor (PAD ANECA)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA/Professor/a d'Universitat Privada (PUP AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent + 1 mèrit acreditat documentalment de: • Tram Docentia • Tram de recerca (sexenni) • Tram de transferència del coneixement i innovació
PROFESSOR AGREGAT O PROFESSORA AGREGADA
PAGR1: 6 anys experiència acadèmica + una de les dues combinatòries: - Acreditació de Recerca (AQU)/ Professor/a Titular (PTU ANECA) + 1 mèrit acreditat documentalment de: • Tram Docentia • Tram de recerca (sexenni) • Tram de transferència del coneixement i innovació - Acreditació de Lector/a (AQU)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA) /Professor/a d'Universitat Privada (PTU AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent + 1 Tram Docentia + 1 mèrit acreditat documentalment de: • Tram Docentia • Tram de recerca (sexenni) • Tram de transferència del coneixement i innovació

PAGR2: 8 anys experiència acadèmica + una de les dues combinatòries:

- **Acreditació de Recerca (AQU)/ Professor/a Titular (PTU ANECA) +2 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
- **Acreditació de Lector/a AQU/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA)/ Professor/a d'Universitat Privada (PTU AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent + 1 Tram Docentia + 2 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació

PAGR3: 10 anys experiència acadèmica + una de les tres combinatòries:

- **Acreditació de Recerca Avançada (AQU) o Catedràtic/a (ANECA) + 2 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
- **Acreditació de Recerca (AQU)/ Professor/a Titular (PTU ANECA) + 3 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
- **Acreditació de Lector/a (AQU)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA)/ Professor/a d'Universitat Privada (PTU AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent+1 Tram innovació o Direcció acadèmica + 3 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació

CATEDRÀTIC O CATEDRÀTICA
C1: 10 anys experiència acadèmica + Acreditació de Recerca Avançada (AQU) o Catedràtic/a (ANECA) +1 Sexenni viu (Tram de recerca)+ 1 Tram Docentia +1 mèrit acreditat documentalment de:

- Tram Docentia
- Tram de recerca (sexenni)
- Tram de transferència del coneixement i innovació

C2: 10 anys experiència acadèmica + Acreditació de Recerca Avançada (AQU) o Catedràtic/a (ANECA) + 2 Sexennis, el darrer viu (Tram de recerca) +2 Trams Docentia+2 mèrits acreditats documentalment de:

- Tram Docentia
- Tram de recerca (sexenni)
- Tram de transferència del coneixement i innovació

PROFESSOR O PROFESSORA SÈNIOR

PS1: 10 anys experiència acadèmica + una de les dues combinatòries:

- **Acreditació de Recerca (AQU)/ Professor/a Titular (PTU ANECA)+ 1 Tram Innovació o Direcció + 1 Tram Docentia amb qualificació de A + 2 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
- **Acreditació de Lector/a (AQU)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA)/Professor/a d'Universitat Privada (PUP AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent+1 Tram Innovació o Direcció amb qualificació de A +2 Tram Docentia amb qualificació de A + 3 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació

PS2: 10 anys experiència acadèmica + una de les dues combinatòries:

- **Acreditació de Recerca (AQU)/ Professor/a Titular (PTU ANECA) + 1 Tram Innovació o Direcció acadèmica + 3 Trams Docentia amb qualificació de A + 2 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació
- **Acreditació de Lector/a (AQU)/ Professor/a Contractat/da Doctor/a (PCD ANECA)/Professor/a d'Universitat Privada (PUP AQU o ANECA)/Acreditació nacional o internacional equivalent + 1 Tram Innovació o Direcció amb qualificació de A + 4 Trams Docentia amb qualificació de A + 3 mèrits acreditats documentalment de:**
 - Tram Docentia
 - Tram de recerca (sexenni)
 - Tram de transferència del coneixement i innovació

ANNEX 2

S'acorda, per la Direcció de la UOC i els representants legals dels treballadors en data 28 d'octubre de 2022, fixar un import únic de 1.500 € als darrers nivells de les posicions d'Agregat, Catedràtic i Sènior.

Pel que fa a la limitació de l'import dels complements a percebre, s'estableix el següent:

- Per a la posició i nivell **AGR3**, una mateixa persona pot acumular un **màxim de 2 increments de 1.500 € en l'import del complement de millora** (Complement previst a l'article 29. f. Conveni Col·lectiu).
- Per a les posicions i nivells **CAT2/SEN2**, una mateixa persona pot acumular un **màxim de 3 increments de 1.500 € en l'import del complement de millora** (Complement previst a l'article 29. f. Conveni Col·lectiu).
- Per a totes les posicions i nivells afectats, **es requereix tenir 2 trams (vius) més al requisit per accedir al darrer nivell de les posicions d'agregat (AG3) i de Catedràtic/Sènior (CAT2/SEN2)**. Si aquests 2 trams addicionals (vius) són suficients per passar a la següent posició (en el cas dels i les AGR3), **en el moment que promocioni, la totalitat o part del complement de millora assolit, s'integrarà al salari base de la nova posició**.

Es considera que un tram de recerca i un tram de transferència deixa d'estar viu si, en vèncer el tram, estant en disposició de sol·licitar un nou tram, no ho fa.

El professorat propi que en els anys que formen el tram viu, es trobi gaudint del permís de naixement i cura de menor, en situació d'excedència per atendre la cura de fills/filles o altres familiars en primer grau a càrrec seu; o en excedència per motiu de violència de gènere prevista en el marc normatiu, pot prorrogar si ho desitja el sexenni viu un any per cada permís o excedència que hagi tingut.

Es considera que un tram Docentia (TRD i TRDA) deixa d'estar viu quan el professorat no es presenta a avaluar la seva activitat docent o de direcció acadèmica tenint els requisits per presentar-se a l'avaluació.

- Per accedir a un nou increment en el complement **han de transcórrer 5 anys** des de l'obtenció de l'anterior, sempre que es compleixin els requisits.