

# **RÈGIM DE DEDICACIÓ DEL PROFESSORAT DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA**

Acord núm. 115/2008 del Consell de Govern pel qual s'aprova el règim de dedicació del professorat de la Universitat Politècnica de Catalunya.

- Document aprovat pel Consell de Govern del 24 de juliol de 2008.

**DOCUMENT CG 4/7 2008**

Vicerektorat de Personal Acadèmic  
24 de juliol de 2008

# ÍNDEX

1	Introducció .....	3
1.1	Marc normatiu .....	3
1.2	Antecedents: l'encàrrec acadèmic personalitzat .....	6
2.	Objectius i estructura .....	7
3.	Àmbit d'aplicació .....	8
4.	L'avaluació del PDI .....	8
5.	Model d'avaluació del PDI de la UPC .....	9
6.	Les conseqüències de l'avaluació .....	13
7.	El plans d'actuació .....	14
8.	La plantilla dels departaments .....	15
9.	Excepcions i altres situacions particulars i transitòries .....	16
10.	Procediment i calendari.....	16
11.	Mecanismes de seguiment.....	17
12.	Vigència .....	17
	Annex A: anàlisi de l'aplicació de l'EAP .....	18
	Annex B: simulació del model d'avaluació.....	19

# RÈGIM DE DEDICACIÓ DEL PROFESSORAT DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA

## 1. Introducció

### 1.1 Marc normatiu

La dedicació del personal docent i investigador a les activitats acadèmiques es regeix per la legislació estatal i autonòmica. En concret, es regeix per la Llei orgànica de modificació de la Llei orgànica d'universitats (LOMLOU), per la mateixa Llei d'universitats (LOU), per la Llei d'universitats de Catalunya (LUC) i pel RD 898/1985, sobre el règim jurídic del professorat universitari. A més, els Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya també regulen la dedicació del personal docent i investigador. De manera totalment general es pot afirmar que tot el marc legislatiu i normatiu vigent estableix que les obligacions del personal docent i investigador són de tres tipus: la docència, tant de grau com de màster, la recerca i les tasques de gestió i/o de responsabilitat personal. Més concretament, l'article 33 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, estableix el següent:

#### *Article 33. De la funció docent*

1. Els ensenyaments per exercir professions que requereixen coneixements científics, tècnics o artístics i la transmissió de la cultura són missions essencials de la universitat.
2. La docència és un dret i un deure dels professors de les universitats que han d'exercir amb llibertat de càtedra, sense altres límits que els que estableixen la Constitució i les lleis i els derivats de l'organització dels ensenyaments en les seves universitats.
3. L'activitat i la dedicació docent, així com la formació del personal docent de les universitats, són criteris rellevants per determinar-ne, atesa l'avaluació oportuna, l'eficiència en l'exercici de l'activitat professional.

I l'article 40 de la Llei orgànica esmentada, segons la redacció que dona la Llei orgànica 4/2007, de modificació de la LOU, estableix el següent:

#### *Article 40. La recerca, dret i deure del professorat universitari*

1. La recerca és un dret i un deure del personal docent i investigador de les universitats, d'acord amb les finalitats

generals de la universitat, i dins dels límits que estableix l'ordenament jurídic.

1. *bis* La universitat ha de donar suport a la dedicació a la recerca de la totalitat del personal docent i investigador permanent i l'ha de promoure.
2. La recerca, sense perjudici de la lliure creació i organització per les universitats de les estructures que determinin per al seu desenvolupament, i de la lliure recerca individual, s'ha de portar a terme, principalment, en grups de recerca, departaments i instituts universitaris de recerca.
3. L'activitat i dedicació investigadora i la contribució al desenvolupament científic, tecnològic i artístic del personal docent i investigador de les universitats han de ser criteri rellevant, atenent la seva oportuna avaluació, per determinar-ne l'eficiència en el desenvolupament de la seva activitat professional. La universitat ha de facilitar la compatibilitat en l'exercici de la docència i la recerca i incentivar el desenvolupament d'una trajectòria professional que permeti una dedicació més intensa a l'activitat docent o a la investigadora.
4. Les universitats han de fomentar la mobilitat del personal docent i investigador, a fi de millorar-ne la formació i l'activitat investigadora, a través de la concessió dels permisos i les llicències oportuns, en el marc de la legislació estatal i autonòmica aplicable i d'acord amb les previsions estatutàries consignades a aquest efecte.

Per la seva banda, l'article 64 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, fa la següent referència a les obligacions del personal acadèmic:

*Article 64. Obligacions docents i de recerca*

1. El personal acadèmic té les obligacions docents o de recerca que li assigni la universitat, d'acord amb la normativa vigent. Aquesta assignació s'ha d'adaptar a les necessitats de docència, recerca i transferència de tecnologia i coneixements de la universitat, tant pel que fa a la distribució entre docència i recerca com pel que fa a la distribució de la docència al llarg d'un curs acadèmic o més, o a la distribució entre les matèries i tipus de titulacions.
2. La docència de doctorat, quan s'exerceix, és considerada una part del compliment de les obligacions docents.

Finalment, els articles 90 i 113 dels nostres Estatuts també regulen les activitats del personal docent i investigador:

*Article 90. Abast de l'activitat acadèmica*

L'activitat acadèmica de la Universitat Politècnica de Catalunya comprèn la docència, l'estudi, la recerca, la transferència dels resultats de la recerca i l'extensió universitària i, així mateix, les activitats de direcció i de coordinació que du a terme el personal docent i investigador per contribuir-hi.

*Article 113. La recerca, funció de la Universitat*

La recerca, com a procés creador de nous coneixements i, per tant, condició indispensable per a l'exercici ple de la funció formativa de la Universitat i per a la transmissió social del coneixement, és una part fonamental de l'activitat universitària i és un dret i un deure del personal docent i investigador de la Universitat.

Adicionalment, l'article 20 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (Llei 7/2007, de 12 d'abril) regula l'avaluació de l'acompliment:

*Article 20. L'avaluació de l'acompliment*

1. Les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.

L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional i el rendiment o la consecució de resultats.

2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.

3. Les administracions públiques han de determinar els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24 del present Estatut.

4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs queda vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada Administració pública determini, donant audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.

5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c) de l'article 24 del present Estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requereixen l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article.

## 1.2 Antecedents: l'encàrrec acadèmic personalitzat

D'acord amb el cos legislatiu i normatiu que es detalla a l'apartat 1 d'aquest document, la UPC s'ha dotat al llarg del temps de diversos instruments i normatives d'ordenació acadèmica que s'han anat aprovant al Consell de Govern i/o al Claustre Universitari, i que han servit per regular i fer el seguiment de la dedicació del personal acadèmic. El darrer d'aquests instruments, recollit als Estatuts, és l'encàrrec acadèmic personalitzat (EAP).

### *Article 177. Encàrrec acadèmic personalitzat*

La distribució del personal docent i investigador entre les diverses funcions que li pertocuen es fa mitjançant l'encàrrec acadèmic personalitzat. Correspon a la unitat d'adscripció orgànica, d'acord amb l'altra unitat o unitats d'adscripció, formalitzar l'encàrrec, de conformitat amb les línies que estableix el Consell de Govern, i fer-ne el seguiment. El Consell de Govern, a proposta del rector o rectora, determina els casos excepcionals en què la formalització i el seguiment de l'encàrrec acadèmic personalitzat corresponen al rector o rectora.

Així doncs, l'EAP és l'eina bàsica de regulació de la dedicació acadèmica. Idealment, l'EAP hauria de permetre conèixer les necessitats reals de professorat dels departaments i instituts, així com avaluar la dedicació del seu personal. No obstant això, la implementació de l'EAP —basada en el fet que tot el professorat havia de declarar el percentatge de la seva dedicació destinat a les diverses tasques acadèmiques— ha estat complexa i s'ha trobat amb dificultats. De fet, al curs acadèmic 2004-2005 el van formalitzar 34 dels 40 departaments (el 85 %), mentre que el curs 2005-2006 el van formalitzar només 32 (el 80 %). Encara que aquests dos cursos van ser experimentals, es pot afirmar que el desplegament de l'EAP es va trobar amb certes reticències. Pel que fa al curs 2006-2007, el Consell de Direcció va donar l'opció als departaments de prorrogar el de l'any anterior o renovar-lo totalment o parcialment. El resultat va ser que la majoria dels departaments van optar per prorrogar-lo. Hi ha una anàlisi més detallada, per categories de PDI, a l'annex A d'aquest document.

Així doncs, encara que l'EAP ha estat una iniciativa pionera a les universitats espanyoles, l'aplicació no ha estat fàcil i no s'ha pogut aplicar íntegrament. Probablement, els dos principals motius pels quals l'EAP ha tingut dificultats

d'aplicació són, en primer lloc, la falta de consens sobre uns indicadors d'avaluació de l'activitat acadèmica fiables i contrastables, i, en segon lloc, la manca de conseqüències i/o repercussions en les activitats del professorat. D'altra banda, el sistema actual no s'adequa a les característiques derivades de la implantació de l'EEES i, finalment, no facilita la rendició de comptes a l'Administració, i en darrer terme a la societat, dels recursos econòmics que s'inverteixen en la universitat.

Aquest darrer punt té una importància cabdal, atès que les institucions que ens financen imposen una anàlisi rigorosa dels èxits del conjunt de la universitat durant el període finançat i, en conseqüència, de les seves unitats i el seu personal. Així, la Generalitat de Catalunya, en el Pla de millora de les universitats públiques catalanes per al període 2007-2010, estableix que les previsions d'increment de finançament seran en règim competitiu i estaran lligades a la millora d'una sèrie d'indicadors quantitatius de les activitats de docència, recerca i transferència de tecnologia, que inclou actuacions sobre la plantilla de les universitats catalanes. Tot això, ineludiblement, condueix a una avaluació no tan sols de la universitat com a gran col·lectiu, sinó també dels individus que la componen. Finalment, cal dir que, en un món altament competitiu, al qual les universitats no haurien de ser alienes, el concepte que més hauria de preocupar-nos és el de la qualitat. Convé, doncs, fer un pas endavant que tingui en compte els reptes de l'espai europeu d'educació superior (EEES) i de l'espai europeu de recerca (EER).

En definitiva, l'actual sistema de seguiment de la dedicació del professorat basat en l'EAP no ha estat mai totalment operatiu i no ha donat una resposta plenament satisfactòria a les necessitats i condicionants actuals de la nostra universitat.

## **2. Objectius i estructura**

Aquest document proposa un sistema de seguiment de l'activitat acadèmica del professorat que superi les actuals limitacions en l'aplicació de l'EAP. D'altra banda, aquest document també pretén donar resposta a les aspiracions de la major part de la comunitat universitària, que vol superar les limitacions de les regulacions i les normatives anteriors. D'acord amb aquest objectiu, el model que es proposa es basa en el reconeixement de l'existència d'una important tasca de recerca d'una bona part del professorat universitari, així com de tasques docents de qualitat. Els objectius generals que pretén el model que es presenta més avall són els següents:

- Reconèixer la qualitat en les diverses tasques que, d'acord amb el que estableix la regulació vigent, detallada a l'apartat 1 d'aquest document, duu a terme el professorat universitari a temps complet.
- Millorar l'eficàcia dels recursos esmerçats per l'Administració pública, augmentant el rendiment acadèmic de la institució i incrementant la valoració social de l'activitat universitària.
- Orientar la comunitat universitària en la seva activitat diària, dirigint-la a aconseguir els objectius de la institució.

El document defineix l'àmbit d'aplicació del règim de dedicació del professorat (vegeu l'apartat 3), ofereix una descripció del marc d'avaluació i en detalla els instruments (apartat 4), descriu el model d'avaluació (apartat 5), mostra les conseqüències de l'avaluació (apartat 6), tracta sobre els plans de millora (apartat 7), estableix com s'han de calcular les plantilles dels departaments (apartat 8), regula les situacions transitòries (apartat 9), explicita el procediment i el calendari (apartat 10) i els mecanismes de seguiment (apartat 11) i, finalment, estableix la vigència de l'acord (apartat 12).

### 3. Àmbit d'aplicació

El règim de dedicació és d'aplicació a tot el professorat amb dedicació a temps complet. Pel que fa al professorat a temps parcial, cal tenir present que, tal com estableix el conveni col·lectiu de PDI laboral, les seves tasques són exclusivament docents i/o de coordinació. El mateix succeeix amb el funcionariat a temps parcial. En consonància amb això, el marc d'avaluació i de seguiment de les activitats d'aquests col·lectius ha de ser diferent. Per tant, queden exclosos del procediment que es descriu més avall. Tampoc no s'aplicarà el model d'avaluació al personal de recerca (investigadors i investigadores postdoctorals, investigadors i investigadores ordinaris i directors i directores de recerca), ateses les seves especificitats. El Consell de Govern regularà les condicions d'avaluació i eventual promoció d'aquestes categories professionals.

### 4. L'avaluació del professorat

Deixant de banda consideracions de caràcter general, hi ha una sèrie de característiques que ha de tenir el marc en què es desenvolupa l'avaluació. Particularment, el marc d'avaluació ha de ser *fiable*, de manera que permeti al govern de la Universitat promoure activitats adreçades a aconseguir una universitat de qualitat i que permeti actuar sobre els casos extrems, tant per excés com per defecte. A més, el marc ha de ser *estable*, de manera que permeti a les persones avaluades planificar les activitats. També ha de ser *flexible*, de manera que permeti gestionar la diversitat. També ha de ser *fàcil d'entendre*, de manera que proporcioni directrius clarament assimilables. També *ha de tenir conseqüències clares* i ha de permetre evidenciar les responsabilitats personals. Clarament, també ha de ser *conegut a priori* per les persones avaluades, de manera que proporcioni seguretat i confiança en la institució. D'altra banda, també *ha d'incloure la totalitat de l'activitat acadèmica* (docència, recerca, transferència de resultats de la recerca i activitats de direcció i coordinació que du a terme el professorat). Finalment, ha de ser *àgil*, per permetre que la institució pugui reaccionar amb anticipació.

Una altra qüestió lligada al marc d'avaluació que cal definir *a priori* és quin és el tipus d'avaluació que es vol desenvolupar. Una de mínims o una de màxims? Ambdues tenen avantatges i inconvenients. La de mínims té l'avantatge que és universal i fàcil d'aplicar i l'inconvenient que tan sols detectarà els casos d'incompliment i no discriminarà les activitats de qualitat. En canvi, la de màxims proporciona visibilitat a les persones avaluades, cosa que clarament és



un avantatge, mentre que limita l'aplicació d'incentius a una fracció petita del professorat. Tenint en compte les circumstàncies actuals, el model que es presenta opta per una avaluació que defugui classificacions i asseguri un nivell adequat de qualitat.

## 5. Model d'avaluació del professorat de la UPC

Per obtenir elements d'avaluació adaptats a la diversitat de figures de professorat es proposa diferenciar-ne tres tipus. El primer nivell de professorat és el que ha arribat a la màxima categoria acadèmica, és a dir, el que està integrat pels catedràtics i catedràtiques d'universitat i els catedràtics i catedràtiques contractats. El segon nivell de professorat està compost pel professorat titular d'universitat, el professorat agregat i els catedràtics i catedràtiques d'escola universitària. El tercer nivell està integrat per la resta de categories de professorat: professors i professores titulars d'escola universitària, professorat lector i professorat col·laborador. Les exigències acadèmiques han de ser clarament diferents per a cada una de les diverses categories. No obstant això, amb independència del tipus de professorat que es consideri, el model d'avaluació ha de tenir en compte els tres vessants de la carrera acadèmica: la docència, la recerca i les activitats de responsabilitat personal. D'acord amb això:

1. S'ha de valorar el *compliment i la qualitat de les obligacions docents*. La UPC ha aprovat recentment el Manual d'avaluació de l'activitat docent (Acord núm. 174/2007 del Consell de Govern, de 13 de novembre de 2007). Aquest manual incorpora les directrius internacionals (ENQA, EUA) sobre qualitat docent i ha estat certificat per l'AQU Catalunya i reconegut per l'ANECA. L'avaluació de les activitats docents, doncs, s'ha de fer d'acord amb el que s'estableix en aquest manual.
2. S'ha de valorar el *compliment i la qualitat de l'activitat de recerca* que la legislació vigent atribueix al professorat. Per avaluar aquests aspectes es fan servir els indicadors següents:
  - 2.1. D'una banda, un instrument amb una tradició dilatada a la universitat espanyola: *el tram de recerca*. L'Administració espanyola va instaurar aquest instrument fa gairebé dues dècades (1989) i el seu ús està àmpliament reconegut com a mesura del volum de l'activitat de recerca, encara que en alguns àmbits de recerca la situació no és del tot satisfactòria. S'ha de fer constar que, d'una banda, els tribunals que jutgen els mèrits dels sol·licitants estan compostos per persones expertes amb una vàlua reconeguda en els àmbits de recerca respectius i que, d'una altra, els criteris per a la concessió d'aquest tram depenen de l'àrea de coneixement.
  - 2.2. Així mateix, s'ha de valorar la *capacitat de transferència de coneixement a la societat*, mesurada mitjançant la consecució de projectes de recerca. S'han de tenir en compte projectes de recerca o

convenis gestionats pel Centre de Transferència de Tecnologia (CTT), ja siguin de finançament públic (tant en règim competitiu com en règim de subvenció) com privat, durant els darrers dos cursos acadèmics. En queden exclosos explícitament els serveis. Es fixa un llindar de 15.000 € durant els primers dos anys des de l'aprovació d'aquest règim de dedicació i de 18.000 € a partir del tercer any en el volum d'ingressos per distingir entre convenis de recerca i serveis. Els projectes competitius s'han de considerar amb independència del volum d'ingressos.

- 2.3. S'ha d'avaluar la *capacitat de formació dels doctors i doctores*, especialment en el cas del professorat que ha assolit la categoria professional més alta.
3. Finalment, s'ha de valorar *la implicació en la gestió* universitària. D'una manera particular, la UPC disposa d'un manual d'avaluació dels mèrits de gestió (Acord núm. 38/2007 del Consell de Govern, de 29 de març de 2007). Així doncs, l'avaluació d'aquestes tasques s'ha de fer d'acord amb aquest manual.

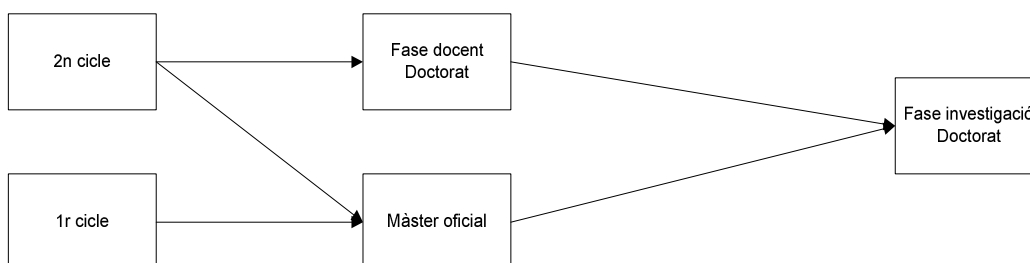
Els requeriments específics per a cada una de les categories de professorat queden establerts de la manera següent:

1. Pel que fa al seguiment i l'avaluació de les activitats *docents*, el mateix Manual d'avaluació docent estableix que les activitats docents es classifiquen en quatre blocs: A, molt favorable; B, favorable; C, correcte, i D, insuficient.
2. Pel que fa a les activitats de *recerca, transferència de coneixement i formació de doctors*, s'avaluen conjuntament d'acord amb tres indicadors diferents per a les diferents tipologies de professorat:
  - Per al professorat de nivell 1, els indicadors d'avaluació són: acreditar que té un tram de recerca viu en les darreres sis convocatòries resoltes, haver participat de forma fefaent, per exemple com a coautor de publicacions, en un projecte de recerca en règim competitiu els darrers dos anys i, finalment, haver dirigit una tesi doctoral els darrers cinc anys.
  - Per al professorat de nivell 2, els indicadors d'avaluació són: acreditar que té un tram de recerca viu en les darreres sis convocatòries resoltes, haver participat de forma fefaent, per exemple com a coautor de publicacions, en un projecte de recerca els darrers dos anys i, finalment, haver participat en la formació de doctors i doctores. Aquest darrer indicador es considera superat havent dirigit treballs de doctorat o tesis de màster oficial a la UPC els últims dos cursos acadèmics o havent dirigit una tesi doctoral els darrers cinc anys o dirigir-la en el

moment de l'avaluació, sempre que el projecte de tesi estigui aprovat en els darrers cinc anys.

- Per al professorat de nivell 3, els indicadors d'avaluació són: haver publicat un article en una revista indexada en l'Science Citation Index o en una revista o congrés notable els darrers quatre anys, haver participat de forma fefaent, per exemple com a coautor de publicacions o informes, en un projecte de recerca els darrers dos anys i, finalment, acreditar progrés acadèmic personal. Aquest darrer indicador s'acredita amb els mínims següents, segons el nivell de titulació d'origen:
  - Les persones titulades en titulacions de cicle curt, estant matriculades en un programa de màster oficial, com a màxim, els darrers dos cursos acadèmics.
  - Les persones titulades en titulacions de cicle llarg, estant matriculades en un programa de màster oficial o en la fase de docència d'un programa de doctorat, com a màxim, els darrers dos cursos acadèmics.
  - Les persones titulades de màster oficial, estant matriculades en la fase de recerca d'un programa de doctorat, com a màxim, els darrers tres cursos acadèmics.
  - Si el professor o professora ha assolit el grau de doctor o doctora els darrers 5 anys, es considera assolit aquest indicador. Si la data de lectura de la tesi doctoral es superior als 5 anys, s'aplicaran els criteris del professorat de tipus 2.
  - L'esquema de la figura 1 aclareix les diverses etapes de l'indicador progrés acadèmic.

#### ESQUEMA DE PROGRESSIÓ ACADÈMICA PROPOSAT AL RÈGIM DE DEDICACIÓ DEL PDI



**Figura 1:** Etapes de progrés acadèmic.

En qualsevol dels tres tipus de professorat s'ha de disposar d'una valoració global de l'activitat acadèmica, de recerca i de formació de doctors i doctores, d'acord amb el barem següent. El professorat que acrediti haver superat els tres indicadors corresponents a la seva categoria detallats anteriorment tindrà una valoració global A (molt favorable); si supera dos dels tres indicadors tindrà una valoració B (favorable); si tan sols acredita haver superat un dels indicadors tindrà una valoració global C (correcte), i, finalment, si no supera cap dels indicadors, tindrà una valoració global D (insuficient).

3. Pel que fa a les activitats de *direcció i coordinació*, les persones que estiguin exercint tasques de gestió que tenen una rellevància especial (vicerector o vicerectora o equivalent, director o directora de centre, departament o institut, cap d'estudis...) o que desenvolupin tasques que comportin una descàrrega acadèmica oficial i reconeguda per la Universitat equivalent, com a mínim, als càrrecs esmentats abans, igual que tots els professors i professores que acreditin tenir un tram de gestió en una de les dues últimes convocatòries resoltes, podran considerar com a superat un dels criteris detallats a l'apartat 2 d'aquesta secció i podran elegir quin d'aquests indicadors consideren superat, de manera que passaran a disposar de la valoració immediatament superior.

Aquest model de seguiment de l'activitat acadèmica del professorat es pot sintetitzar amb l'ajuda de la matriu d'avaluació següent:

	Recerca			
Docència	A	B	C	D
A				
B				
C				
D				

**Taula 1:** Matriu d'avaluació.

Les cel·les assenyalades amb color verd indiquen una valoració favorable de l'activitat acadèmica del professor o professora; les cel·les amb fons groc indiquen una valoració correcta d'aquesta activitat; les cel·les de color taronja indiquen que cal una millora del professor o professora, i la cel·la de color vermell (avaluació molt desfavorable) implica la necessitat d'una actuació de caire urgent per part de la unitat bàsica d'adscripció orgànica, en coordinació amb el Vicerectorat de Personal Acadèmic.

## 6. Les conseqüències de l'avaluació

Les conseqüències de l'avaluació són les següents. El professorat amb una avaluació favorable (cel·les de color verd a la taula 1) no haurà de formalitzar l'EAP segons el procediment per a l'aplicació dels criteris de dedicació del PDI (Acord de CG 96/2004, de 28 de maig de 2004) i disposarà, si ho vol, d'una reducció de la capacitat lectiva potencial (CLP) d'acord amb la taula 2, que es tindrà en compte a l'hora d'avaluar l'activitat docent, sempre que mantingui el mateix nivell d'activitat. El professorat que, com a conseqüència de l'avaluació, tingui una avaluació correcta (cel·les de color groc a la taula 1) no haurà de formalitzar l'EAP segons el procediment per a l'aplicació dels criteris de dedicació del PDI, però mantindrà una capacitat lectiva potencial d'acord amb el valor de referència del seu nivell. El professorat que obtingui una avaluació desfavorable haurà de formalitzar l'EAP mitjançant la concreció d'un pla d'actuació. Les modalitats d'aquest pla d'actuació es descriuen a la secció 9 d'aquest document i dependran que l'avaluació sigui desfavorable com a conseqüència d'un rendiment docent baix o, en canvi, que sigui el resultat d'una activitat investigadora baixa. Finalment, si el professor o professora no compleix cap dels criteris (cel·la de color vermell a la taula 1), se li obrirà un expedient informatiu.

Docència	Recerca			
	A	B	C	D
A	x	y	240 h	
B	y	z	240 h	
C	240 h	240 h	240 h	
D				

**Taula 2:** CLP de referència com a conseqüència de l'avaluació.

Les reduccions de CLP per al professorat avaluat favorablement les haurà d'aprovar amb caràcter anual el Consell de Govern i estaran sotmeses a les disponibilitats pressupostàries. Així mateix, aquestes reduccions de CLP seran totalment incompatibles amb qualsevol altra reducció de CLP, tant de caràcter intern com derivada d'acords amb altres entitats públiques o privades o com a conseqüència de premis, distincions o altres reconeixements.

## 7. Els plans d'actuació

El professor o professora amb una avaluació desfavorable haurà de formalitzar un pla d'actuació. Es preveuen les següents possibilitats en funció de l'àmbit de l'activitat acadèmica avaluada desfavorablement:

### 1. Avaluació desfavorable de les activitats de recerca:

- A. D'acord amb l'investigador o investigadora principal d'un grup de recerca de la Universitat i amb l'aprovació de l'òrgan col·legiat pertinent de la unitat bàsica d'adscripció orgànica, el professor o professora pot incorporar-se a les tasques de recerca del grup esmentat. El pla d'actuació ha de fixar uns objectius concrets que permetin que la persona avaluada pugui acreditar que està en condicions de tenir una avaluació mínima de C en un termini raonable de temps. En aquest cas, l'investigador o investigadora principal del grup ha d'avaluar *ad itinere* els progressos del professor o professora en el seu pla de recerca, d'acord amb els indicadors pactats. Serà preceptiu tenir l'acord del vicerector o vicerectora de Recerca i Innovació. La unitat bàsica d'adscripció orgànica ha de vetllar perquè tothom que es vulgui acollir a aquesta opció hi tingui un accés real. Les persones que s'acullin a aquesta opció no comptaran a l'hora de determinar els resultats relatius del grup de recerca.
- B. D'acord amb el director o directora de la unitat bàsica d'adscripció orgànica i amb l'aprovació de l'òrgan col·legiat pertinent de la mateixa unitat, es modificarà la CLP de la persona avaluada des d'un mínim de 240 hores fins a un màxim de 360 hores. Per poder acollir-se a aquesta modalitat, la persona avaluada ha de tenir una avaluació favorable de l'activitat docent. Les avaluacions de l'activitat docent que es facin mentre la persona estigui en aquesta situació s'hauran de fer d'acord amb els indicadors de referència establerts al Manual d'avaluació de l'activitat docent (Acord núm. 174/2007 del Consell de Govern, de 13 de novembre de 2007) i es tindrà en compte especialment la dedicació docent acordada. A aquestes persones no se'ls aplicarà, mentre romanguin en aquesta situació, l'avaluació dels ítems de l'apartat 5.2 d'aquest règim.

### 2. Avaluació desfavorable de les activitats de docència:

- C. D'acord amb els directors o directores del centre docent i la seva unitat bàsica d'adscripció orgànica, el professor o professora pot incorporar-se a tasques d'innovació o millora docent, que ha d'aprovar l'òrgan col·legiat que la unitat bàsica d'adscripció orgànica determini. En aquest cas, el centre docent i la unitat bàsica d'adscripció orgànica fixen uns

indicadors de compliment. Els progressos són supervisats i avaluats *ad itinere* per una comissió mixta, en la qual hi ha d'haver representats de manera paritària tant el centre docent com la unitat bàsica d'adscripció orgànica del professor o professora. El centre docent i la unitat bàsica d'adscripció orgànica poden sol·licitar l'assessorament de l'ICE. Les unitats bàsiques d'adscripció orgànica i funcional han de vetllar perquè tothom que es vulgui acollir a aquesta opció hi tingui un accés real.

- D. Si l'avaluació global és desfavorable com a conseqüència d'una baixa valoració de l'estudiantat de la tasca docent, el professor o professora pot detallar en el pla d'actuació un seguit d'actuacions de millora, que poden incloure activitats de reciclatge sota la supervisió de l'ICE. Si aquesta baixa valoració persisteix, ha d'optar per l'opció C.

Els plans d'actuació tenen una durada de dos anys i es poden prorrogar dos anys més. La persona avaluada desfavorablement ha d'acreditar progressos acadèmics amb una periodicitat anual, d'acord amb els indicadors pactats al pla de millora, que poden conduir a la revisió dels objectius plantejats inicialment. En cas d'incompliment reiterat, la valoració serà molt desfavorable i la unitat bàsica d'adscripció orgànica, juntament amb el Vicerectorat de Personal Acadèmic, prendran les mesures adients.

## **8. La plantilla dels departaments**

Aquest model implica que els departaments hauran de comunicar anualment la CLP de cadascun dels seus professors i professores. La plantilla d'un departament es calcularà a partir de la CLP de cadascun dels professors i professores funcionaris i contractats adscrits i de l'encàrrec docent que fan els centres docents als departaments. Per al professorat contractat s'aplicarà la normativa vigent quant a dedicació, així com la reducció de dedicació docent aprovada pel Consell de Govern per afavorir la conclusió de la tesi doctoral o altres situacions particulars. El professorat a temps parcial es comptabilitzarà d'acord amb el que estableixi el seu contracte. La diferència entre l'encàrrec docent assignat pels centres docents i la capacitat lectiva efectiva (és a dir, descomptant els càrrecs acadèmics i altres situacions similars, com ara els sabàtics) d'un departament determinarà quan és deficitari o excedentari.

Quan un departament sigui deficitari com a conseqüència de l'aplicació del marc d'avaluació, podrà accedir a dotacions de plantilla addicionals, però únicament si el professorat avaluat desfavorablement presenta i desenvolupa satisfactòriament el pla d'actuació corresponent i el dèficit persisteix. Si s'opta per la modalitat A del pla d'actuació, es prioritzarà el grup de recerca en les convocatòries de recerca i la contractació addicional (si s'escau) anirà preferentment al grup receptor. La dotació addicional no es considerarà permanent. En el cas dels departaments excedentaris, no hi haurà cap nova contractació. Si, a més, el professorat avaluat negativament no presenta i

desenvolupa satisfactòriament un pla d'actuació, s'estudiarà la possibilitat d'amortització de places.

## 9. Excepcions i altres situacions particulars i transitòries

- i. El professorat de 60 anys o més pot quedar exclòs d'aquest marc d'avaluació si ho vol. Haurà de notificar-ho al director o directora de departament. La CLP serà de 240 hores.
- ii. També quedaran exclosos del marc d'avaluació, si ho volen, les persones que estiguin exercint tasques de gestió que tinguin una rellevància especial (vicerector o vicerectora o equivalent, director o directora de centre, departament o institut, cap d'estudis...). Igualment, es podran acollir a aquesta opció les persones que desenvolupin tasques que comportin una descàrrega acadèmica oficial i reconeguda per la Universitat equivalent, com a mínim, als càrrecs esmentats abans. Aquesta excepcionalitat s'aplicarà, si ho vol la persona interessada, fins a dos anys després de cessar en el càrrec corresponent.
- iii. Els professorat permanent no doctor mantindrà la CLP a 240 hores durant un període de tres anys a partir de l'aprovació d'aquest document. Si un cop transcorregut aquest període l'avaluació no és favorable, la CLP passarà a ser d'un màxim de 360 hores.
- iv. Atès que la implantació del Manual d'avaluació docent de la UPC és molt recent, per al professorat que no s'hagi pogut avaluar d'acord amb aquesta normativa s'estableix el transitori següent, que tindrà una durada de quatre cursos acadèmics: si el professorat disposa únicament del tram bàsic de docència, la valoració serà C. Si, a més, disposa del tram addicional de docència, o alternativament la valoració en les enquestes a l'estudiantat és superior a 3,5, la valoració serà B. Si disposa del tram bàsic i addicional de docència i, a més, la valoració en les enquestes a l'estudiantat és superior a 3,5, la valoració serà A. El quadre següent il·lustra aquesta situació inicial:

Tram bàsic docent	Tram addicional docent	Enquestes estudiantat $\geq 3,5$	Situació inicial
SÍ	NO	NO	C
SÍ	SÍ	NO	B
SÍ	NO	SÍ	B
SÍ	SÍ	SÍ	A

## 10. Procediment i calendari

L'avaluació prevista en el règim de dedicació tindrà caràcter anual. Es portarà a terme durant el darrer trimestre de l'any en curs, tenint en compte les dades del curs immediatament anterior. La unitat responsable de gestió del procés haurà de publicar cada any el calendari de les diferents fases del procés, que haurà



d'incloure: inici del procés, comunicació de la proposta als departaments, tràmit d'esmena i, finalment, resolució definitiva.

## **11. Mecanismes de seguiment**

Cada any, un cop efectuada l'avaluació prevista en aquesta regulació, s'haurà de presentar al Consell de Govern un informe resum del resultat de l'avaluació, així com de l'establiment i desenvolupament de plans de millora. Aquest informe també es donarà a conèixer als agents socials.

## **12. Vigència**

L'apartat 5 d'aquest document — Model d'avaluació del professorat de la UPC — entrarà en vigor, amb efectes informatius, el curs 2008-2009.

La resta d'apartats seran vigents a partir del curs 2009-2010. Aquest acord serà revisat pel Consell de Govern al cap de quatre anys des de la data d'aprovació, d'una manera especial per estudiar la vigència dels indicadors d'avaluació, vetllar per l'aplicació dels plans de millora i valorar els resultats obtinguts.

## ANNEX A: ANÀLISI DE L'APLICACIÓ DE L'EAP

De l'acord del curs 2004-2005 hi ha dades de 1.413 professors i professores a temps complet i 579 a temps parcial, que es reparteixen per col·lectius de la manera següent:

Temps Complet												
	CU	TU	CEU	TEU	AJD	VI	ATC	AGR	LEC	COL	Altres	Total
<b>Acord</b>	160	393	85	234	37	26	168	6	41	48	6	1204
<b>UPC</b>	241	635	123	377	447							1823
<b>%</b>	66,4	61,9	69,1	62,1	73,0							66,0

Temps Parcial								
	CU	TU	CEU	TEU	CC	ATP	VIS	Total
<b>Acord</b>	4	16	1	17	0	548	1	587
<b>UPC</b>	6	35	1	36	1	839	2	920
<b>%</b>	66,7	45,7	100,0	47,2	0,0	65,3	50,0	63,8

Per la seva banda, de l'acord 2005-2006 hi ha dades de 1.204 professors i professores a temps complet i 587 a temps parcial, que es reparteixen per col·lectius de la manera següent

Temps Complet												
	CU	TU	CEU	TEU	AJD	VI	ATC	AGR	LEC	COL	Altres	Total
<b>Acord</b>	160	393	85	234	37	26	168	6	41	48	6	1204
<b>UPC</b>	241	635	123	377	447							1823
<b>%</b>	66,4	61,9	69,1	62,1	73,0							66,0

Temps Parcial								
	CU	TU	CEU	TEU	CC	ATP	VIS	Total
<b>Acord</b>	4	16	1	17	0	548	1	587
<b>UPC</b>	6	35	1	36	1	839	2	920
<b>%</b>	66,7	45,7	100,0	47,2	0,0	65,3	50,0	63,8

## ANNEX B: SIMULACIÓ DEL MODEL D'AVALUACIÓ

El model d'avaluació ha estat comprovat mitjançant la informació disponible a les bases de dades de la UPC a fi d'estimar-ne la viabilitat. Les taules següents mostren la situació de partida.

Total PDI:

Docència	Recerca			
	A	B	C	D
A	386	245	139	76
B	127	98	49	24
C	117	98	53	29
D	20	18	11	12

Docència	Recerca			
	A	B	C	D
A	25,7 %	16,3 %	9,3 %	5,1 %
B	8,5 %	6,5 %	3,3 %	1,6 %
C	7,8 %	6,5 %	3,5 %	1,9 %
D	1,3 %	1,2 %	0,7 %	0,8 %

Professorat de nivell 1:

Docència	Recerca			
	A	B	C	D
A	79	26	6	2
B	30	12	1	1
C	10	5	1	
D	3	1	2	

Docència	Recerca			
	A	B	C	D
A	44,1 %	14,5 %	3,4 %	1,1 %
B	16,8 %	6,7 %	0,6 %	0,6 %
C	5,6 %	2,8 %	0,6 %	0,0 %
D	1,7 %	0,6 %	1,1 %	0,0 %

Professorat de nivell 2:

	Recerca			
Docència	A	B	C	D
A	179	117	53	18
B	79	60	22	9
C	63	41	11	4
D	9	5	3	1

	Recerca			
Docència	A	B	C	D
A	26,6 %	17,4 %	7,9 %	2,7 %
B	11,7 %	8,9 %	3,3 %	1,3 %
C	9,3 %	6,1 %	1,6 %	0,6 %
D	1,3 %	0,7 %	0,4 %	0,1 %

Professorat de nivell 3:

	Recerca			
Docència	A	B	C	D
A	128	102	80	56
B	18	26	26	14
C	44	52	41	25
D	8	12	6	11

	Recerca			
Docència	A	B	C	D
A	19,7 %	15,7 %	12,3 %	8,6 %
B	2,8 %	4,0 %	4,0 %	2,2 %
C	6,8 %	8,0 %	6,3 %	3,9 %
D	1,2 %	1,8 %	0,9 %	1,7 %