

CPiAS
Dia: 12/06/08
Hora:10:00 h
Lloc: Sala Llac
Punt: 4

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

Vicerectorat de Personal Acadèmic

Juny 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	12
7.	El plans d'actuació	13
8.	La plantilla dels departaments	15
9.	Excepcions i altres situacions particulars i transitòries	15
10.	Procediment i calendari.....	16
11.	Mecanismes de seguiment.....	16
12.	Vigència	16
	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 particular, es regeix per la Llei Orgànica de Modificació de la Llei Orgànica d'Universitats (LOMLOU), per la pròpia 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 Estatus de la Universitat Politècnica de Catalunya també regulen la dedicació del personal docent i investigador. De forma 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 l'esmentada Llei Orgànica, segons la redacció donada per 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 artístic del personal docent i investigador de les universitats ha de ser criteri rellevant, atenent la seva oportuna avaluació, per determinar-ne l'eficiència 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 detallat 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 el casos excepcionals en què la formalització i seguiment de l'encàrrec acadèmic personalitzat correspon 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, la implementació de l'EAP – basada en 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 2004-05 el van formalitzar 34 dels 40 departaments (el 85%), mentre que al curs 2005-06 el van formalitzar només 32 (el 80%). Encara que aquest dos cursos varen ser experimentals es pot afirmar que el desplegament de l'EAP es va trobar amb certes reticències. Pel que fa al curs 2006-07, el Consell de Direcció va donar l'opció als departaments per prorrogar el de l'any anterior o per renovar-lo total o parcialment. El resultat va ser que la major part dels departaments varen optar per prorrogar-lo. Una anàlisi més detallada, per categories de PDI, pot trobar-se a l'annex A d'aquest document.

Així doncs, encara que l'EAP ha estat una iniciativa pionera a les universitats espanyoles, la seva aplicació no ha estat fàcil i no s'ha pogut aplicar en la seva integritat. Possiblement, els dos principals motius pels que 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 l'actual sistema no s'adequa a les característiques derivades de la implantació de l'EEES i, finalment, no facilita el retiment de comptes a l'Administració, i en darrer terme a la societat, dels recursos econòmics que s'inverteixen en la universitat.

Aquest darrer punt és d'una importància cabdal, donat que les institucions que ens financen imposen una anàlisi rigorosa del èxits del conjunt de la universitat durant el període finançat i, en conseqüència, de les seves unitats i del seu personal. Així, la Generalitat de Catalunya en el seu "Pla de Millora de les Universitats Públiques Catalanes" pel 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 seus individus. Finalment cal dir que en un món altament competitiu, al que les universitats no haurien de ser alienes, el concepte que més hauria de preocupar-nos és el de la qualitat. Convé doncs donar un pas endavant que tingui en compte els reptes de l'Espai Europeu de Ensenyament 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 està basat 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 mes 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, millorant el rendiment acadèmic de la institució i incrementant la valoració social de l'activitat universitària.

- Orientar a 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 detalla els seus 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 es calcularan les plantilles dels departaments (apartat 8), regula les situacions transitòries (apartat 9), explicita el procediment i calendari (apartat 10) i les mecanismes de seguiment (apartat 11) i, finalment, estableix la vigència de l'acord (apartat 12).

3. Àmbit d'aplicació

El Règim de Dedicació serà d'aplicació a tot el PDI 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 els funcionaris 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 serà d'aplicació el model d'avaluació per al personal d'investigació (investigadors/es post-doctorals, investigadors/es ordinaris i directors/es d'investigació) donades les seves especificitats. El Consell de Govern regularà les condicions d'avaluació i eventual promoció d'aquestes categories professionals.

4. L'avaluació del PDI

Deixant de banda consideracions de caràcter general, hi ha una sèrie de característiques que ha de reunir el marc on es desenvolupa l'avaluació. En particular, el marc d'avaluació ha de ser *fiable*, de forma que permeti al govern de la universitat promoure activitats adreçades a aconseguir una universitat de qualitat, de forma que permeti actuar sobre els casos extrems, tant per excés com per defecte. A més, el marc ha de ser *estable*, de forma que permeti als avaluats planificar les seves activitats. També ha de ser *flexible*, de manera que permeti gestionar la diversitat. Ha de ser, tanmateix, *fàcil d'entendre*, de manera que proporcioni directrius clarament assimilables. També *ha de tenir conseqüències clares*, evidenciant les responsabilitats personals. Clarament, també ha de ser *conegut a priori* pels avaluats, proporcionant seguretat i confiança en la institució. D'altra banda també *ha d'abastar la totalitat de l'activitat acadèmica* (docència, recerca, transferència de resultats i gestió). Per últim, ha de ser *àgil*, per permetre a la institució 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 que no discriminarà les activitats de qualitat. Pel contrari, la de

màxims proporciona visibilitat als avaluats, el que clarament és una avantatge, mentre que limita l'aplicació d'incentius a una fracció petita del professorat. Donades les circumstàncies actuals, el model que es presenta opta per una avaluació que defugui de classificacions i asseguri un nivell adequat de qualitat.

5. Model d'avaluació del PDI de la UPC

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

1. Es valorarà el *compliment i la qualitat de les obligacions docents*. La UPC ha aprovat recentment el seu Manual d'Avaluació de l'Activitat Docent (Acord núm. 174/2007 del Consell de Govern de data 13 de novembre de 2007). Aquest manual incorpora les directrius internacionals (ENQA, EUA) sobre qualitat docent, i ha estat certificat per AQU Catalunya i reconegut per ANECA. L'avaluació de les activitats docents, doncs, es farà d'acord amb allò establert en aquest manual.
2. Es valorarà el *compliment i la qualitat de l'activitat de recerca* que la legislació vigent atribueix al professorat. Per tal d'avaluar-la es fa ús dels següents indicadors:
 - 2.1. D'una banda es fa ús d'un instrument amb dilatada tradició a la universitat espanyola: *el tram de recerca*. L'administració espanyola va instaurar aquest instrument fa gaire bé 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, per una banda, els tribunals que jutgen el mèrits del sol·licitants estan composts per experts de reconeguda vàlua en els seus respectius àmbits d'investigació i que, de l'altra, els criteris per a la seva concessió depenen de l'àrea de coneixement.
 - 2.2. Així mateix es valorarà la *capacitat de transferència de coneixement a la societat*, mesurada mitjançant la consecució de projectes d'investigació. Es tindran en compte projectes d'investigació o convenis gestionats pel Centre de Transferència de

Tecnologia (CTT), tant sigui de finançament públic (tant en règim competitiu com en règim de subvenció) com privat, durant els darrers dos cursos acadèmics. S'exclouen explícitament els serveis. Es fixa un llindar de 15.000 € durant els primers dos anys de vigència d'aquest Règim de Dedicació, i de 18.000 € a partir del tercer any, en el volum d'ingressos per a distingir entre convenis d'investigació i serveis. Els projectes competitius es tindran en compte amb independència del seu volum d'ingressos.

- 2.3. S'avaluarà la *capacitat de formació de doctors*, especialment en el cas dels professors que han assolit la més alta categoria professional.
3. Finalment, es valorarà la *implicació en la gestió* universitària. En 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 es farà d'acord amb aquest manual.

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

1. Pel que fa al seguiment i l'avaluació de les activitats *docents* el propi Manual d'Avaluació Docent estableix que les activitats docents es classificaran 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 de forma conjunta d'acord amb tres indicadors diferents per a les diferents tipologies de professorat:
 - Pel professorat de nivell 1 els indicadors d'avaluació són: acreditar estar en possessió d'un tram de recerca viu en els darrers sis cursos acadèmics, haver participat en un projecte d'investigació en règim competitiu en els darrers dos anys i, finalment, haver dirigit una tesi doctoral en els darrers cinc anys.
 - Pel professorat de nivell 2 els indicadors d'avaluació són: acreditar estar en possessió d'un tram de recerca viu en els darrers sis cursos acadèmics, haver participat en un projecte d'investigació en els darrers dos anys i, finalment, haver participat en la formació de doctors. Aquest darrer indicador es considera superat havent-hi impartit cursos de doctorat o màster oficial en la UPC en els últims dos cursos acadèmics o havent-hi dirigit una tesi doctoral en els darrers cinc anys o estar dirigint-la en el moment de l'avaluació.
 - Pel professorat de nivell 3 els indicadors d'avaluació són: haver publicat un article en una revista indexada en el *Science Citation Index* en els darrers quatre anys, haver participat en un projecte

d'investigació en els darrers dos anys i, finalment, acreditar progrés acadèmic personal. Aquest darrer indicador s'acredita amb els següents mínims, segons el nivell de titulació d'origen:

- Les persones titulades en titulacions de cicle curt, en estar matriculades en un programa de màster oficial en, com a màxim, els darrers dos cursos acadèmics.
- Les persones titulades en titulacions de cicle llarg, en estar matriculades en un programa de màster oficial o en la fase de docència d'un programa de doctorat en, com a màxim, els darrers dos cursos acadèmics.
- Les persones titulades de màster oficial, en estar matriculades en la fase d'investigació d'un programa de doctorat en, com a màxim, els darrers tres cursos acadèmics.
- Si el professor/a és doctor/a es considerarà assolit aquest indicador.
- El esquema de la figura 1 clarifica les diverses etapes de l'indicador progrés acadèmic.

ESQUEMA DE PROGRESSIÓ ACADÈMICA PROPOSAT AL RÈGIM DE DEDICACIÓ DEL PDI

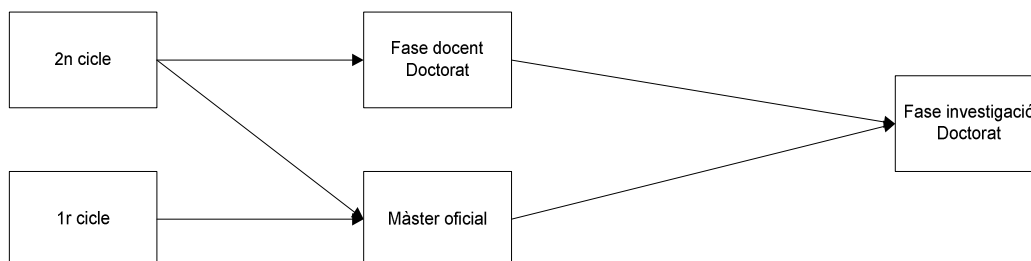


Figura 1: Etapes de progrés acadèmic.

En qualsevol de les tres tipologies de professorat es disposarà d'una valoració global de la seva activitat acadèmica de recerca i formació de doctors d'acord al següent barem. 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 d'ells tindrà una valoració global D (insuficient).

3. Pel que fa a les activitats de *gestió universitària*, les persones que estiguin exercint tasques de gestió d'especial rellevància (Vicerector o equivalent, Director/a 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 abans mencionats, al igual que tots aquells professors/res que acreditin estar en possessió d'un tram de gestió en els darrers dos cursos acadèmics a l'aplicació anyal del model podran considerar com a superat un dels criteris anteriorment detallats a l'apartat 2 d'aquesta secció, quedant a la seva elecció quin d'aquests indicadors considera superat, passant d'aquesta forma 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 següent matriu d'avaluació:

	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/a, les cel·les en fons groc indiquen una valoració correcta de la mencionada activitat, les cel·les en color taronja indiquen una necessitat de millora per part del professor/a i la cel·la en color vermell (avaluació molt desfavorable) implica la necessitat d'una actuació de caire urgent pel departament, 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 en color verd a la taula 1) no haurà de complimentar 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 així ho desitja, d'una reducció de la seva capacitat lectiva potencial (CLP)

d'acord amb la taula 2, que serà tinguda en compte a l'hora d'avaluar la seva 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 en 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 complimentar 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 de si la seva avaluació és desfavorable com a conseqüència del seu baix rendiment docent o, pel contrari, de si aquesta és el resultat d'una baixa activitat investigadora. Finalment, si el professor o professora no compleix cap dels criteris (cel·la de color vermell a la taula 1) s'obrirà expedient informatiu.

	Recerca			
Docència	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 pel professorat avaluat favorablement hauran de ser aprovades amb caràcter anyal pel Consell de Govern i estaran sotmeses a les disponibilitats pressupostàries. Així mateix, aquestes reduccions de CLP seran totalment incompatibles amb qualsevol altre reducció de CLP, tant de caràcter intern com derivades 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 avaluat desfavorablement haurà de formalitzar un pla d'actuació. Es contemplen les següents possibilitats en funció de l'àmbit de la seva activitat acadèmica avaluat desfavorablement:

1. Avaluació desfavorable de les activitats de recerca:

- A. D'acord amb l'investigador principal d'un grup de recerca de la universitat i amb l'aprovació de l'òrgan col·legiat pertinent del seu departament, el professor o professora podrà incorporar-se a les tasques de recerca de l'esmentat grup. El pla

d'actuació haurà de fixar uns objectius concrets que permetin que l'avaluat pugui acreditar que està en condicions de tenir una avaluació mínima de C en un termini raonable de temps. En aquest cas l'investigador principal del grup haurà d'avaluar *ad-itinere* els progressos del professor/ra en el seu pla de recerca, d'acord amb els indicadors pactats. Serà preceptiu contar amb l'acord del Vicerector de Recerca i Innovació. La Unitat Bàsica d'adscripció orgànica vetllarà per tal que tothom qui es vulgui acollir a aquesta opció hi tingui un accés real. Les persones que s'acullin a aquesta opció no computaran a l'hora de determinar els resultats relatius del grup de recerca.

- B. D'acord amb el director del seu departament i amb l'aprovació de l'òrgan col·legiat pertinent del seu departament, l'avaluat veurà modificada la seva CLP des d'un mínim de 240 hores fins a un màxim de 360 hores. Per tal d'acollir-se a aquesta modalitat, l'avaluat haurà de tenir una avaluació favorable de la seva activitat docent. Les avaluacions de l'activitat docent que s'efectuïn mentre la persona es trobi en aquesta situació es faran 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 data 13 de novembre de 2007) i es tindrà especialment en compte la dedicació docent acordada. A aquestes persones no els hi serà d'aplicació, 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 del seu centre docent i del seu departament d'adscripció, el professor podrà incorporar-se a tasques d'innovació o millora docent, que hauran de ser aprovades pel l'òrgan col·legiat que el seu departament determini. En aquest cas el centre docent i el departament fixaran uns indicadors de compliment. Els progressos seran supervisats i s'avaluaran *ad-itinere* per una comissió mixta en la que estaran representats de forma paritària tant el centre docent com el departament del professor o professora. El centre docent i el departament podran sol·licitar l'assessorament de l'ICE. Les Unitats Bàsiques d'adscripció orgànica i funcional vetllaran per tal que tothom qui 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 pels estudiants de la seva tasca docent, el professor/a podrà detallar en el seu pla d'actuació un seguit d'actuacions de millora que inclouran cursos de reciclatge sota la supervisió de l'ICE. Si aquesta baixa valoració persisteix haurà d'optar per l'opció C.

Els plans d'actuació tindran una durada de dos anys, prorrogables per altres dos anys. L'avaluat desfavorablement haurà d'acreditar progressos acadèmics amb periodicitat anual d'acord amb els indicadors pactats al seu pla de millora, que podran conduir a la revisió dels objectius plantejats inicialment. En cas d'incompliment reiterat, la seva valoració serà de molt desfavorable i el departament, conjuntament amb el Vicerectorat de Personal Acadèmic prendran les mesures adients.

8. La plantilla dels departaments

El present model implica que els departaments hauran de comunicar anualment la CLP de cadascun dels seus professors. La plantilla d'un Departament es calcularà a partir de la CLP de cadascun dels seus professors funcionaris i contractats i de l'encàrrec docent que fan els Centres Docents als Departaments. Per als professors contractats s'aplicarà la normativa vigent en quant a dedicació, així com la reducció de dedicació docent aprovada pel Consell de Govern per afavorir la conclusió de la tesi doctoral o d'altres situacions particulars. Els professors a temps parcial es comptabilitzaran d'acord al que estableix el seu contracte. La diferència entre l'encàrrec docent assignat pels Centres Docents i la Capacitat Lectiva Efectiva (es a dir, descomptant els càrrecs acadèmics i d'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 en el cas que els professors avaluats desfavorablement hagin presentat i desenvolupin satisfactòriament el pla d'actuació corresponent i el dèficit persisteixi. En el cas que s'opti per la modalitat B del pla d'actuació, es prioritzarà al grup de recerca en les convocatòries de recerca i la contractació addicional (si s'escau) anirà preferentment al grup receptor. La dotació addicional rebuda no serà considerada com a permanent. En el cas de Departaments excedentaris no hi haurà nova contractació. Si, a més, els professors avaluats negativament no presenten i desenvolupen 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 així ho desitja. Haurà de notificar-lo al seu Director de Departament. La seva CLP serà de 240 hores.
- ii. També quedaran exclosos del marc d'avaluació, si així ho desitgen, les persones que estiguin exercint tasques de gestió d'especial rellevància (Vicerector o equivalent, Director/a 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 abans mencionats. Aquesta excepcionalitat s'aplicarà, si així ho desitja la persona interessada, fins a dos anys després de cessar en el càrrec corresponent.

- iii. Els professorat permanent no doctor mantindrà la seva CLP a 240 hores durant un període de tres anys. Si transcorregut aquest període no s'han adaptat al marc d'avaluació d'aquest document la seva 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, pel professorat que no s'hagi pogut avaluar d'acord amb aquesta normativa s'estableix el següent transitori, que tindrà una duració de quatre cursos acadèmics: si el professor disposa únicament del tram bàsic de docència la seva valoració serà C. Si, a més, disposa del tram addicional de docència, o alternativament la seva valoració en les enquestes a l'alumnat és superior a 3.5 la seva valoració serà B. En cas de disposar del tram bàsic i addicional de docència i a més, la seva valoració en les enquestes a l'alumnat és superior a 3.5 la seva valoració serà A. El quadre següent il·lustra aquesta situació inicial:

Tram Bàsic Docent	Tram Addicional Docent	Enquestes Estudiantat $\geq 3,5$	Situació Inicial
SI	NO	NO	C
SI	SI	NO	B
SI	NO	SI	B
SI	SI	SI	A

10. Procediment i calendari

L'avaluació prevista en el present 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 publicarà cada any el calendari de les diferents fases del procés que haurà d'incloure: inici del procés, comunicació de la proposta als departaments, tràmit de subsanació i, finalment, resolució definitiva.

11. Mecanismes de seguiment

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

12. Vigència

El present acord entrarà en vigor el curs 2008-2009, i serà revisat pel Consell de Govern al cap de 4 anys des de la seva aprovació, en especial per mantenir

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 2004-05 hi ha dades de 1413 professors a temps complet i 579 a temps parcial, que es reparteixen per col·lectius de la manera següent:

Temps Complet											
	CUs	TUs	CEUs	TEUs	LECs	COLs	VISs	ATCs	AJDs	Altres	Total
EAP	195	487	117	308	24	48	18	200	10	6	1413
UPC	242	634	127	383	362						1748
%	80,6	76,8	92,1	80,4							80,8

Temps Parcial									
	CUs	TUs	CEUs	TEUs	LECs	COLs	VISs	ATPs	Total
EAP	6	18	1	29	0	0	1	524	579
UPC	7	39	1	39	1			695	782
%	85,7	46,2	100,0	74,4	100			75,4	74,0

Per la seva banda de l'acord 2005-06 hi ha dades de 1204 professors a temps complet i 587 a temps parcial, que es reparteixen per col·lectius de la manera següent

Temps Complet												
	CUs	TUs	CEUs	TEUs	AJDs	VISs	ATCs	AGRs	LECs	COLs	Altres	Total
Acord	160	393	85	234	37	26	168	6	41	48	6	1204
UPC	241	635	123	377	447							1823
%	66,4	61,9	69,1	62,1	73,0							66,0

Temps Parcial								
	CUs	TUs	CEUs	TEUs	CCs	ATPs	VISs	Total
Acord	4	16	1	17	0	548	1	587
UPC	6	35	1	36	1	839	2	920
%	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 i efecte d'estimar la seva viabilitat. Les següents taules 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%