

Política del professorat permanent

Aprovat pel Consell de Direcció, per delegació del Consell de Govern

21 de desembre de 2015



Universitat
Oberta
de Catalunya

Elaborat per	Revisat per	Aprovat per
Oficina de Vicerektorat ¹ / 21/12/2015	Oficina de Vicerektorat/ Àrea de persones 21/12/2015	Consell de Direcció 21/12/2015

¹ Versió reduïda del document *Política Personal Acadèmic*

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. EL PROFESSORAT DE LA UOC: VALORS, COMPETÈNCIES I ACTIVITAT ACADÈMICA	5
2.1. VALORS I COMPETÈNCIES DEL PROFESSORAT	6
2.2. ACTIVITAT ACADÈMICA	9
3. CLASSIFICACIÓ DEL PROFESSORAT PERMANENT	10
4. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL	14
4.1. SELECCIÓ	14
4.2. ACOLLIDA	14
4.3. CARRERA PROFESSIONAL	15
5. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC	17
6. PERMISOS, LLICÈNCIES I MOBILITAT	18
7. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	19

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 permanent.
- 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 a la disponibilitat pressupostària.
- Emetre la valoració de les sol·licituds pels canvis de posició i nivell del professorat permanent.
- Nomenar els comitès d'avaluació intern 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 propi 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 permanent inclou principalment l'assumpció de tres responsabilitats de direcció acadèmica: la direcció d'estudis, la direcció de centres (IN3, eLearn Center, Escola de Doctorat), sots direccions (recerca, docència, programes emergents) i la direcció de programes. Eventualment, el professorat permanent 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.

3. CLASSIFICACIÓ DEL PROFESSORAT PROPI

El professorat propi és el contractat a temps complet, de manera indefinida i en dedicació d'exclusivitat. Per aquest motiu, el desenvolupament regular d'activitats acadèmiques en altres universitats o l'exercici d'altres activitats professionals exigeix sempre l'autorització.

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

Qualsevol que assoleix les condicions i mèrits requerits pot aspirar a una determinada posició, 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 tindrà 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 inicial a una posició, com en la progressió professional posterior.

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 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 estatal 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*.
- **Recerca:** Sexennis i acreditacions de recerca 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 s'estableixen el nombre mínim de mèrits 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 es solapi 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.

Aquesta posició té tres nivells PL1, PL2 i PL3.

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 adscrit a aquesta posició 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 rol 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.

Aquesta posició té tres nivells PAGR1, PAGR2 i PAGR3.

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. És una de les dues posicions acadèmiques de màxim nivell de la Universitat.

El professorat catedràtic/a assumeix un rol 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.

Aquesta posició té dos nivells C1 i C2.

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 o direcció acadèmica. És una de les dues posicions de màxim nivell de la Universitat.

El professorat sènior assumeix un rol 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.

Aquesta posició té dos nivells PS1 i PS2.

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.

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 i la retribució 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 definides per a cadascuna de les posicions.

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.

A més dels mèrits acadèmics en l'avaluació, es considera:

- El grau d'assoliment dels objectius establerts anualment.
- La implicació en la difusió social del coneixement.
- El compromís amb la Universitat, manifestat amb la implicació en projectes i en la consecució d'objectius concrets vinculats a les prioritats institucionals.
- El progrés en les competències establertes per al col·lectiu acadèmic de la UOC.

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

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 i el nombre de professors propia que estan en condicions d'assolir-les.

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**, d'acord amb els criteris establerts.

5. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC

La retribució del personal acadèmic estarà integrada per:

- a) Un salari base, vinculat al grup, posició i nivell que cada professor/a o investigador/a tingui reconeguda per la institució establert 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.

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 de treball 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.

En aquest sentit, es disposa de les diferents opcions de desenvolupament que es detallen en la política de formació de la Universitat.