



HRS4R

Estratègia de recursos humans per a investigadors

Aplicació del Pla d'acció millorat 2024-2026

Número de cas: 2019ES372205

Nom de l'organització examinada: Universitat Oberta de Catalunya

ESTRATÈGIA DE RH – PLA D'ACCIÓ 2024-2026

1. Informació organitzativa

Nom de l'organització examinada:	
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)	
Dades de contacte de l'organització:	
Adreça:	Rambla del Poblenou, 154-156, Barcelona, 08018, Espanya
Adreça de contacte:	Àrea de Recerca i Innovació. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent, Centre de Referència de Recerca, Rambla del Poblenou, 154-156, Barcelona, 08018, Espanya Correu electrònic: hrstrategy@uoc.edu
Enllaç web a la versió publicada del pla d'acció i estratègia de RH:	
https://research.uoc.edu/portal/ca/ri/colaboracio/hrs4r/index.html	
Enllaç web a la política de contractació de l'organització (principis OTM-R):	
Web LHR54R Uneix-te al nostre equip	

DATA DE PRESENTACIÓ A LA COMISSIÓ EUROPEA: 1 de març de 2024

1. INFORMACIÓ ORGANITZATIVA

Si us plau, actualitzeu les xifres clau de la vostra organització. Les xifres marcades amb un asterisc () són obligatòries.*

PERSONAL I ALUMNAT	EJC
Total d'investigadors = personal, beneficiaris de beques i ajuts, estudiants de doctorat a temps complet o parcial que participen en recerca	550
Dels quals són internacionals (és a dir, de nacionalitat estrangera)*	87
Dels quals reben finançament extern (és a dir, per als quals l'organització és organització d'acollida)*	604
Dels quals són dones*	282
Dels quals són de nivell R3 o R4 = investigadors amb un alt grau d'autonomia, els quals acostumen a tenir la categoria d'investigador/a principal o professor/a*	222
Dels quals són de nivell R2 = en la majoria de les organitzacions es correspon amb nivell postdoctoral*	136
Dels quals són de nivell R1 = en la majoria de les organitzacions es correspon amb nivell doctoral*	192
Nombre total d'estudiants (si escau)*	462
Nombre total de membres del personal (incloent-hi directius, administratius, docents i personal de recerca)*	1.529

FINANÇAMENT DE LA RECERCA (xifres de l'exercici fiscal més recent) (2022)	€
Pressupost anual total de l'organització	160.000.910
Finançament governamental directe organitzatiu anual (destinat a la investigació)	330.100
Finançament públic competitiu anual (destinat a la recerca, obtingut en competència amb altres organitzacions, incloent-hi el finançament de la UE)	7.660.026
Finançament anual procedent de fonts privades, no governamentals, destinat a la recerca	690.212

PERFIL ORGANITZATIU (breu descripció de la vostra organització, màx. 100 paraules)

Des que es va crear el 1994 com a universitat tecnològica d'avantguarda amb un model d'aprenentatge altament innovador, la UOC és una de les principals universitats en línia del món. El seu objectiu principal és esdevenir una universitat de la societat del coneixement mitjançant la promoció d'una educació innovadora, l'aprenentatge personalitzat, el lideratge tecnològic, la recerca i innovació (R+I) en la societat de la informació i l'aprenentatge en línia (*e-learning*). L'activitat d'R+I la desenvolupa a l'Internet Interdisciplinary Institute (IN3), l'eHealth Center (eHC), l'Escola de Doctorat, i en 52 grups de recerca. Finalment, l'eLearning Innovation Center (eLinC) impulsa l'evolució del nostre model educatiu mitjançant innovacions en l'aprenentatge potenciat digitalment.

2. FORTALESES I DEBILITATS DE LA PRÀCTICA ACTUAL (NARRATIVA)

Fortaleses i debilitats generals (renovació de l'adjudicació)

Fortaleses generals

L'abril del 2023, un nou equip rectoral va prendre possessió del càrrec, liderat per la rectora Àngels Fitó. En la nova estructura organitzativa, el Vicerectorat de Recerca i Innovació es va transformar en Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria (liderat pel vicerector Xavier Vilajosana) i es va mantenir la ja existent Vicegerència de Recerca i Transferència. Aquesta estructura és una resposta a la dimensió que la recerca, la transferència i l'emprenedoria han adquirit els darrers anys a la UOC i la rellevància que tenen per a la institució. En la definició de l'estratègia del Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria per als anys vinents s'identifiquen tres grans línies que seran clau per seguir potenciant la recerca, acompanyant els investigadors en el procés i facilitant-los la feina en el dia a dia, i que estan totalment alineades amb el pla HRS4R que es proposa per als pròxims anys: (1) dotar d'estructura i recursos necessaris la recerca a la UOC per consolidar-la; (2) estructurar, fomentar i projectar la transferència de coneixement; (3) fer visible la UOC com a universitat d'excel·lència en recerca i transferència.

Per acabar, el 2023 la institució ha reconegut la integració d'una única política per al col·lectiu personal docent investigador (investigadors i docents), que es començarà a negociar durant el 2024.

Debitats generals

Per tant, ens hem trobat amb un canvi de govern i una nova negociació del conveni col·lectiu de la UOC, que han fet repensar algunes accions que ja s'havien començat a executar, i s'ha negociat englobar-les en una única política per al personal docent i investigador (personal docent investigador). A partir d'ara s'obre un calendari de negociació dels diferents punts de les plataformes plantejades per l'empresa i la representació del personal treballador. Mentrestant, el conveni actual manté la vigència en les clàusules normatives i obligacionals.

Aspectes ètics i professionals

Aspectes ètics i professionals (renovació de l'adjudicació) màx. 500 paraules

Fortaleses

- La informació i els mecanismes de difusió són adequats, i hi ha una percepció positiva de la difusió que es fa a la societat dels resultats de recerca.
- A més, hi ha un suport adequat en la protecció jurídica i els drets en la propietat intel·lectual.
- Quant al Codi de bones pràctiques en recerca a la UOC, és conegut per la comunitat.

- Hi ha instruments adequats per garantir la qualitat de la recerca i evitar problemes ètics en el comportament del personal investigador, i es coneixen les funcions del Comitè d'Ètica de recerca la UOC.
- Així mateix, es coneix la Unitat d'Igualtat a la UOC i les funcions que desenvolupa.

Debilitats

- Es considera necessari oferir formació sobre ètica en recerca a tot el personal investigador, i, especialment, als doctorands i estudiants de màster i grau.
- Cal continuar amb la difusió interna del Codi de bones pràctiques en recerca i els principis ètics per a les noves incorporacions.
- La Unitat d'Igualtat està molt focalitzada en el tema de gènere quan hi ha altres elements i fins i tot camps d'interseccionalitat que afecten la igualtat real.
- El *hub* de recerca té un gran potencial i es considera important dur a terme iniciatives de dinamització per fomentar l'ús dels laboratoris tant per part del personal intern com d'entitats externes. Per a això, es considera imprescindible definir millor la normativa/operativa de funcionament i l'ús dels laboratoris.

Consideracions (màx. 500 paraules)

Els darrers quatre anys, durant els quals s'ha dut a terme la implementació del pla, s'ha observat un progrés en la percepció que té el personal investigador dels aspectes ètics i professionals. La UOC ha tingut en compte en tot moment l'opinió del personal de recerca per definir i adaptar les mesures que cal implementar.

En el pla anterior es va elaborar el [kit d'ètica](#), amb una sèrie de recursos per als investigadors.

Després de dur a terme l'avaluació interna, es van implementar les mesures següents per abordar les debilitats detectades:

- Ètica i protecció de dades en projectes d'R+I: [sessions](#) a demanda per rebre assessorament sobre el correcte marc legal en protecció de dades i les normatives d'aplicació en R+I, i per comptar amb acompanyament en el registre de la informació en els formularis de protocol ètic i de protecció de dades. Aquesta formació actualment és a demanda de la persona investigadora, grup de recerca, centre de recerca o estudis, i té una durada d'una hora.

Actualment, tot el personal investigador té a disposició formació sobre temes ètics i protecció de dades. No obstant això, es considera que cal fer un èmfasi especial en el personal investigador que està en les primeres fases de la seva carrera de recerca. De cara al nou pla que es proposa per als anys vinents, s'establirà una formació obligatòria sobre temes ètics per als estudiants de doctorat.

Pel que fa a les competències i les habilitats implicades en la trajectòria professional investigadora, encara cal fer una anàlisi més detallada dels descriptors del perfil de recerca de la UOC per tal d'alinejar-los millor amb els perfils europeus.

Tal com es menciona en l'informe anterior, s'ha continuat treballant en la implementació i la promoció del Pla d'igualtat de gènere 2020-2025. Addicionalment, l'oficina d'igualtat ha transicionat a oficina d'equitat, amb la finalitat d'integrar la diversitat de persones que existeixen amb l'objectiu d'assolir l'equitat de gènere.

Captació i selecció

Captació i selecció (renovació de l'adjudicació) màx. 500 paraules

Fortaleses

- Política i procediment de selecció i contractació estandarditzats i integrats.
- L'Àrea de Persones està integrada pel Centre d'Especialització de Talent i el Centre de Referència de Recerca, amb experiència i recursos necessaris per al seu funcionament, i inclou un espai específic a la web per a la difusió de les convocatòries de feina.
- No hi ha cap tipus de discriminació (edat, ètnica, sexual, etc.) en els processos de selecció.
- Garanteix la igualtat de gènere en el tracte i l'accés als processos de selecció i promoció
- La política, els processos i els procediments de contractació compleixen els aspectes de la C&C i OTM-R.
- La difusió de les convocatòries es fa amb una antelació suficient en l'inici del procés de selecció
- En els processos de selecció es valoren els resultats qualitius i quantitius posant el focus en els resultats obtinguts a partir d'una trajectòria professional diversificada.
- Els mèrits de la persona candidata es tenen en compte com a criteris d'avaluació en el procés de selecció del personal investigador a la UOC.
- Es reconeix positivament qualsevol experiència de mobilitat durant el procés de selecció.

Debilitats

- Tot i que la UOC ha treballat en la transparència dels criteris de selecció, es detecta la necessitat de reforçar la comunicació i la difusió.
- En els comitès de selecció participen persones amb l'experiència adequada per avaluar les candidatures presentades; no obstant, en alguns casos, es detecta la necessitat de dotar d'eines les persones que participen en el procés de selecció com a part contractant (*hiring managers*) perquè tinguin clar quin és el seu rol en el procés i disposin de recursos durant la seva participació en els processos de selecció i contractació.
- S'ha d'incrementar el suport al procés de captació i selecció de personal investigador procedent d'altres països, especialment de fora de la Unió Europea.
- Cal revisar els criteris d'avaluació en les trajectòries professionals diversificades.
- És necessari reformar la política per al personal docent i investigador per retenir més el talent, perquè pugui continuar desenvolupant-se professionalment a la UOC.

Consideracions (màx. 500 paraules)

La UOC està totalment compromesa amb uns processos de captació i selecció oberts, transparents i basats en el mèrit, i ha continuat els esforços per desenvolupar un entorn que promogui l'aplicació dels principis OTM-R en els processos de selecció, alhora que atrau els millors talents. La UOC ha estat treballant per solucionar les deficiències detectades en la fase d'avaluació intermèdia:

- La UOC ha treballat per proporcionar informació sobre la política d'OTM-R, tot i que hi ha marge per a la millora contínua:

S'han fet diferents accions que s'expliquen en detall en les remarques de les accions 5 i 7 del pla d'acció vigent, per fomentar el coneixement dels principis OTM-R del personal de recerca que participa en els processos de selecció per poder-los així aplicar durant el procés de selecció del personal docent investigador. També s'explicita de forma concreta l'aplicació dels principis OTM-R en els processos de selecció de la UOC, amb l'objectiu d'informar les candidatures potencials.

- La UOC ha millorat l'experiència dels candidats pel que fa als criteris d'avaluació, en relació amb els aspectes de la C&C (Carta de la UE i Codi de conducta per a investigadors) identificats en l'anàlisi de deficiències (16 - Valoració dels mèrits —Codi—):

Cal destacar que s'ha revisat tot el procés de selecció amb l'objectiu de garantir que els requeriments objectius necessaris per accedir a una vacant tenen continuïtat durant tot el procés de selecció per generar una experiència millor de les candidatures.

També cal destacar altres accions que han ajudat a millorar i fer més eficients els processos de selecció, de forma alineada amb els principis OTM-R i de la C&C:

La UOC ha treballat en el desenvolupament d'un sistema de control de la qualitat, amb una finalitat doble: garantir que els processos relacionats amb la selecció del personal docent investigador es desenvolupen sota els principis OTM-R i, d'altra banda, promoure la millora contínua de les polítiques, els processos i els procediments relacionats amb la selecció del talent, mitjançant una revisió anual dels processos i la identificació de millores per desenvolupar durant el següent any. Amb l'objectiu de la millora contínua, s'ha identificat una nova acció en el pròxim Pla d'acció 2024-2026, amb la finalitat d'incloure el personal investigador de forma integral en aquest sistema.

Per altra banda, el setembre del 2022, la UOC va posar en marxa una nova eina de selecció, Selendalia, que fa possible gestionar íntegrament tots els processos de selecció.

Així, la implantació d'aquesta eina ha permès millorar l'eficàcia i l'eficiència dels processos de selecció, facilitar l'objectivació de la selecció de candidatures i garantir la traçabilitat d'aquesta informació, així com optimitzar la comunicació amb les candidatures que participen en els processos de selecció, amb la qual cosa s'ha millorat la transparència i l'experiència dels candidats.

També cal esmentar que la UOC ha revisat i actualitzat la llista de comprovació OTM-R, i que està disponible a la secció HRS4R del lloc web de la UOC.

Finalment, s'han dut a terme diferents accions per donar suport a la captació de talent investigador a través de convocatòries competitives de finançament, com ara la publicació d'una web amb programes de finançament segons l'estadi de la carrera de recerca, la planificació i execució d'una estratègia comuna de treball amb l'Escola de Doctorat, la difusió de les oportunitats de captació de talent i de carrera de recerca en les diferents fases, entre altres, incloent-hi la realització de seminaris per a l'[Escola de Doctorat](#), que el 2023 s'han consolidat com a accions planificades dins dels plans de formació UOC i la cerca de finançament per al programa doctoral de la UOC.

Condicions laborals i Seguretat Social

Condicions laborals i Seguretat Social (renovació de l'adjudicació) màx. 500 paraules

Fortaleses

- Es dona suport al desenvolupament de l'activitat docent i a l'activitat investigadora.
- Es dona suport a la transferència de coneixement.
- Es garanteixen unes condicions de treball adequades al personal investigador, incloent-hi les persones amb diversitat funcional, d'acord amb la legislació vigent.
- S'assegura que el personal investigador coneixi la legislació laboral que li és aplicable en matèria de condicions de treball i formació.
- S'ofereix un procés d'acollida a les persones de nova incorporació que en facilita la integració a la institució i vetlla pel seu benestar.

- Afavoreix l'accés a recursos i instal·lacions adequats per al desenvolupament de la recerca.
- Dona suport al benestar i la seguretat laboral.

Debilitats

- Cal fer evolucionar la Nova Manera de Treballar per cohesionar l'equip i potenciar el sentiment de pertinença.
- S'ha de millorar l'accés al Hub per potenciar les trobades o converses informals.
- Cal dotar de més suport el desenvolupament investigador i la carrera professional.
- Es podria valorar fer un estudi del percentatge destinat a docència i a la recerca.
- Cal treballar en la mobilitat i la carrera professional del personal docent investigador.

Consideracions (màx. 500 paraules)

- El 2023 es va iniciar el procés de negociació d'un nou conveni col·lectiu de la FUOC vigent des del 2012, i durant el 2024 es negociarà el nou conveni per millorar les condicions laborals de tots els treballadors.
- Referent a les noves maneres de treballar, hi ha un grup de treball que ha fet seguiment de l'e-treball i analitza com es percep. Es van establir criteris de presencialitat, un protocol de reunions, un protocol de desconnexió digital. Es va canviar el punt de treball a tothom (portàtil, pantalles...), es van adaptar els espais de treball dels edificis amb més sales i es va formar en competències digitals.
- Referent al servei de prevenció i riscos psicosocials, es fan moltes activitats dirigides a la salut i prevenció de la salut física i psicològica amb un servei de psicòleg, i durant els anys vinents se seguirà potenciant la salut. A més, després de la revisió per part del Comitè de Seguretat i Salut, el Consell de Direcció va aprovar una tercera versió del protocol d'assetjament psicològic laboral que es va publicar el desembre del 2023. El nou protocol recull modificacions pel que fa al procés de comunicació d'una situació d'assetjament, n'amplia l'abast d'aplicació, incorpora un membre del Comitè de Compliment a les comissions d'investigació i inclou altres millores fruit del temps d'aplicació del Protocol preventiu d'assetjament psicològic laboral a la UOC. Es pot comunicar un cas d'assetjament psicològic laboral fent un *click* a l'aplicació **Co-Resol** o enviant un correu electrònic a salut@uoc.edu.
- Es va treballar en el nou *hub* de recerca amb la inauguració del seu espai, i continuarà durant el nou pla d'acció tant per establir la seva operativa i promoció com col·laborar interdisciplinàriament entre diferents grups de la UOC i promoure aliances amb el sector productiu i social.

Formació i desenvolupament

Formació i desenvolupament (renovació de l'adjudicació) màx. 500 paraules

Fortaleses

- S'afavoreix que el personal investigador pugui perfeccionar la formació per diferents mitjans, com ara la participació en seminaris, tallers, activitats de formació en línia o altres.
- Es reconeix la mobilitat (geogràfica, intersectorial, interdisciplinària i virtual, així com la mobilitat entre el sector públic i el privat) com un mitjà de desenvolupament professional entre qualsevol etapa de la carrera de recerca.
- Es disposa d'un pla de formació anual adreçat al PDI i del qual es fa difusió perquè es conegui.
- Es disposa d'un procés d'objectius per a la millora i el desenvolupament professional.

Debilitats

- Cal millorar l'accés a eines i recursos que ajudin el personal docent investigador en el desenvolupament de la seva carrera de recerca.
- S'han de revisar noves necessitats formatives del personal docent investigador manifestades durant la fase d'*award renewal* i prioritzar la implementació en el marc de l'evolució del pla de formació del personal docent investigador.
- Cal revisar i actualitzar les competències de la trajectòria professional investigadora i la implementació del seu pla de comunicació.

Consideracions (màx. 500 paraules)

La UOC ha treballat per abordar les debilitats detectades en la fase d'avaluació interina:

- Possibilitat de millorar el coneixement de les oportunitats formatives del personal per al desenvolupament professional:

A partir del 2021, es diferencien les necessitats formatives del personal docent investigador i s'elabora i implementa un pla de formació específic per al personal docent investigador i el personal investigador. Hi ha una part de les accions comunes i altres diferenciades per col·lectiu en funció de les necessitats de cada any.

S'ha fet difusió dels plans de formació 2021, 2022 i 2023 al personal de recerca i el personal docent investigador mitjançant diferents canals i mitjans.

Per altra banda, la necessitat de digitalitzar la formació de tot l'equip propi es va manifestar especialment durant la pandèmia, cosa que evidenciava la rellevància d'adaptar els processos formatius al nou model de treball obert. Així, el 2022 es va llançar @AteneaAcademy, un nou entorn d'aprenentatge corporatiu (*learning management system*) per a tot l'equip propi, que facilita la formació i el desenvolupament del talent intern

i millora l'experiència formativa i la flexibilitat en l'accés a les accions formatives. Tot i els avenços i les millores implementades en relació amb l'accés a la formació del personal docent investigador en els darrers anys, s'ha decidit fer evolucionar el pla de formació d'aquest col·lectiu, incorporant una nova acció relacionada en el nou pla d'acció 2024-2026. L'objectiu és incloure de forma global les necessitats formatives derivades de les noves línies estratègiques de la UOC amb el canvi del Consell de Direcció, identificant les necessitats formatives, i dissenyant i executant les formacions al costat del Vicerectorat de Docència i Aprenentatge i l'eLearning Innovation Center.

- Necessitat de seguir desenvolupant l'actual model de gestió del rendiment per incloure-hi tots els perfils investigadors de la UOC i, d'aquesta manera, contribuir al desenvolupament professional:

A la UOC disposem del sistema d'avaluació de l'acompliment —*people review*—, que es manté vigent per al col·lectiu de gestió i que ha estat utilitzat fins al 2022 per al personal docent investigador amb l'objectiu d'inferir el desenvolupament de les competències d'aquest col·lectiu.

Arran de la fase d'Interim Assessment, la UOC es planteja revisar el procés per adaptar-lo al sistema de nivells R i incloure tots els perfils de recerca. Finalment, el sistema de *people review* ha evolucionat per al col·lectiu del personal docent investigador cap a un model d'establiment d'objectius individuals en què s'han establert cinc categories d'objectius als estudis i centres de recerca, un dels quals és de desenvolupament personal en què es tenen en compte les competències i es manté la conversa de valor. Durant aquesta conversa, el personal docent investigador i el seu responsable intercanvien opinions sobre l'evolució del seu desenvolupament professional. L'objectiu és reforçar les fortaleses i impulsar les àrees de millora de la persona, consensuant un pla d'acció, de forma que es facilita el seu desenvolupament.

Actualment, l'Àrea de Persones treballa conjuntament amb el Comitè d'Empresa i el Vicerectorat de Governança i Política Acadèmica en la nova política per al personal docent investigador de la UOC, que englobaria tant el personal investigador com el personal docent investigador. En aquesta negociació es tractarà la carrera de recerca i la mobilitat, així com l'activitat docent.

Ha canviat alguna de les prioritats a curt i mitjà termini?

- El gener del 2024 s'ha llançat la primera convocatòria del Programa d'intensificació de la recerca (PIR) amb la finalitat d'impulsar les activitats de recerca, transferència i empenedoria del PDI. L'objectiu principal d'aquesta iniciativa és concedir un any acadèmic dedicat intensivament a activitats de recerca per començar, impulsar o consolidar les trajectòries de recerca dels membres del PDI de la UOC.
- En l'última convocatòria de contractació de personal investigador Ramón y Cajal, la UOC ha ofert 20 places en lloc de les 11 ofertes l'any anterior. Amb aquest augment de places, la UOC pretén promoure la recerca en àrees de coneixement com ara economia, psicologia, i ciències i tecnologies mediambientals.

En la mateixa línia, les noves accions que han sorgit fruit dels tallers que es van fer amb l'Advisory and Working Group (AWG) estan incloses en el pla estratègic de la UOC per als pròxims anys 2024-2026.

Ha canviat alguna de les circumstàncies en què opera la vostra organització i, com a tal, ha tingut un impacte en la vostra estratègia d'RH?

Les direccions podran establir la presencialitat necessària sempre que ho considerin oportú tenint en compte les necessitats dels equips i de les tasques o activitats que s'han de desenvolupar. Així mateix, es manté una revisió amb caràcter anual dels acords de presencialitat establerts als equips.

Hi ha alguna decisió estratègica en curs que pugui influir el pla d'acció?

Com s'ha mencionat prèviament, el nou equip de govern impulsa noves mesures per promocionar la recerca, la innovació i l'emprenedoria que sens dubte tindran un impacte positiu en el pla que es proposa.

El febrer del 2024, la UOC ha presentat una proposta a la convocatòria de European Universities Alliances del programa Erasmus+, amb el títol OpenEU. L'aliança està formada per catorze universitats i dotze organitzacions de tot Europa que busquen enfortir i millorar el sistema universitari europeu alhora que continuen ampliant les possibilitats d'accés a l'educació superior i l'aprenentatge al llarg de la vida. El projecte, de quatre anys de durada, aborda aspectes totalment alineats amb el pla HRS4R que presentem i, si fos aprovat, tindrà un impacte important en tots els àmbits de la Universitat. Entre d'altres coses, el projecte potenciarà:

- Mobilitat del personal docent, investigador i de gestió.
- Pràctiques de ciència oberta, educació oberta i dades obertes.
- Col·laboracions amb el sector productiu i social tant en l'àmbit local com internacional.
- Programes de formació sobre igualtat de gènere inclusiva per a tot el personal.
- Compromís comunitari.

Finalment, s'ha presentat una proposta al programa europeu COFUND per finançar el programa predoctoral de la UOC. Si fos aprovat, augmentaria la internacionalització, la interdisciplinarietat i la intersectorialitat del programa de doctorat, i fomentaria la realització d'estades de recerca en institucions estrangeres i la col·laboració amb el sector industrial. Aquest programa permetria, al seu torn, millorar el programa formatiu que s'ofereix i, en general, dotar de millors habilitats tant científiques com transversals als estudiants de doctorat, cosa que tindria un impacte directe en l'ocupabilitat d'aquestes persones en el futur.

S'espera que totes aquestes accions tinguin un impacte important en la visibilitat de la UOC, tant a escala nacional com internacional, i que actuïn com a catalitzador de noves accions i iniciatives que posicionin la UOC com la universitat oberta de referència en el món.

3. ACCIONS

Aplicació del pla d'acció millorat. Pla d'acció 2024-2026

Acció	Cronograma						Unitat responsable	Indicador(s) / objectiu(s)
	21	22	23	24	25	26		
	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves				
1. Revisar i actualitzar les competències i habilitats de la carrera de recerca (1)	Q3			Q3			. Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicerectorat de Governança i Política Acadèmica . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Revisió de la carrera de recerca aprovada pels òrgans rectors . Publicació
2. Revisar i actualitzar les competències i les habilitats de la carrera de recerca (pla de comunicació) (2)	Q4			Q4			. Àrea de Comunicació . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Aprovació per òrgans de govern . Pla de comunicació finalitzat . Accions de comunicació (tallers i informació facilitada)
3. Política de mobilitat (3)			Q2		Q2		. Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicegerència de Recerca i Transferència . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació de la política de mobilitat

<p>4. Desenvolupar i implementar les accions específiques d'R+I incloses al Pla d'igualtat de la UOC (21)</p>			Q3		Q4	<ul style="list-style-type: none"> . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicegerència de Recerca i Transferència 	<ul style="list-style-type: none"> . Pla d'igualtat aprovat pels òrgans de govern amb accions específiques per a R+I . Publicació . Informes de seguiment del Pla d'igualtat
<p>5. Política de recerca d'R+I (27)</p>		Q4	Q4			<ul style="list-style-type: none"> . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca 	<ul style="list-style-type: none"> . Aprovació per òrgans de govern . Publicació

Acció	Cronograma						Unitat responsable	Indicador(s) / objectiu(s)
	21	22	23	24	25	26		
	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves				
6. Política d'atracció de talent a través de convocatòries competitives (28)					Q4		. Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència . ARI	. Informe de seguiment
7. Atraure estudiants predoctorals (29)				Q2			. Escola de Doctorat . ARI	. Reunions dels grups de treball . Esborrany
8. Promoure aliances amb el sector productiu i social (30)						Q4	. Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència . ARI	. Reunions dels grups de treball
9. Establir l'operativa del Hub i la seva promoció (31)				Q4			. Oficina de Serveis Científicotècnics . Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació
10. Promoure col·laboracions interdisciplinàries entre diferents grups de la UOC (32)						Q4	. Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència . ARI	. Informe de seguiment

Acció	Cronograma						Unitat responsable	Indicador(s) / objectiu(s)
	21	22	23	24	25	26		
	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves				
11. Desenvolupar i implementar les accions del pla de reforma de l'avaluació de la recerca 2024-2027 (33)						Q4	. Ciència oberta	. Informes de seguiment de CoARA
12. Pla de comunicació per incrementar el coneixement per part del personal treballador de la UOC de la C&C i el segell HRS4R (34)				Q2			. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Pla de comunicació finalitzat . Accions de comunicació (tallers i informació facilitada)
13. Fer evolucionar el pla de formació del personal docent investigador (35)				Q3			. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació
14. Fer evolucionar el pla de formació del personal docent investigador (pla de comunicació) (36)				Q3			. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació
15. Pla de comunicació en relació amb la transparència dels criteris de selecció: <ul style="list-style-type: none"> • Explicar com apliquem la perspectiva de gènere en els processos de selecció • Explicar criteris de promoció • Fer més difusió/fer més visibles els processos i procediments de selecció del personal docent investigador (37) 				Q3			. Àrea de Comunicació . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació

<p>16. Fer evolucionar el sistema de control de la qualitat per garantir que els processos relacionats amb la contractació, la formació i el desenvolupament del personal investigador es desenvolupen sota els principis OTM-R. Incloure el perfil investigador en els processos documentats del SGIQ a banda del professorat docent investigador per arribar a tot el col·lectiu del personal docent investigador. (38)</p>					<p>Q1</p>	<p>. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca</p>	<p>. Aprovació per òrgans de govern . Publicació de polítiques, processos i procediments actualitzats</p>
--	--	--	--	--	-----------	---	--

AMPLIAT

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
1	Competències i habilitats per a la carrera de recerca	Revisar i actualitzar les competències i habilitats de la carrera de recerca	11, 12, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 38

DESCRIPCIÓ
<p>Un cop s'avanci en l'elaboració de la política de personal docent investigador i es defineixin els perfils que s'hi inclouran, s'ajustarà novament la definició de competències per a cada nivell, de forma alineada als perfils europeus (R1, R2, R3, R4). La definició d'aquestes competències també haurà d'estar vinculada amb els compromisos de CoARA i el pla d'acció CoARA. Actualment es treballa conjuntament amb el Comitè d'Empresa i el VR en la nova política del personal docent investigador.</p> <p>En paral·lel, s'explorarà la creació d'un apartat específic dins de l'espai web intern de l'HRS4R que proporcioni al personal docent investigador, principalment R1, diferents eines que li facilitin desenvolupar la carrera de recerca.</p>

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Fase inicial			Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		18	19	20	21	22	23	24	25	26
Cal revisar i actualitzar les competències i les habilitats de la carrera de recerca tenint en compte els descriptors del perfil de recerca europeu i vinculant-les als compromisos de CoARA i al pla d'acció de CoARA. També cal un sistema més detallat per equilibrar la càrrega docent tenint en compte els èxits, els objectius i les perspectives de la recerca.										

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca 	<ul style="list-style-type: none"> . Vicegerència de Recerca i Transferència . Vicerectorat de Governança i Política Acadèmica . Vicegerència . ARI . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Inclusió al pla estratègic . Reunions dels grups de treball . Esborranys 	<ul style="list-style-type: none"> . Revisió de la carrera de recerca aprovada pels òrgans rectors . Publicació

AMPLIAT

Estat actual

Nou pla d'acció 2024 en curs

AMPLIAT

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
2	1. Investigació de les competències i habilitats de la carrera de recerca	Revisar i actualitzar les competències i les habilitats de la carrera de recerca (pla de comunicació)	11, 12, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 38

DESCRIPCIÓ
Pla de comunicació per a la revisió i l'actualització de les competències i les habilitats de la carrera de recerca com a part integrant de l'adopció de la Carta de la UE i el Codi de conducta per a investigadors.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Cal revisar i actualitzar les competències i les habilitats de la carrera de recerca tenint en compte els descriptors del perfil de recerca europeu i vinculant-les als compromisos de CoARA i al pla d'acció de CoARA. També cal un sistema més detallat per equilibrar la càrrega docent tenint en compte els èxits, els objectius i les perspectives de la recerca.	Tots (R1-R4)	Q4			Q4		

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Àrea de Comunicació . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca 	<ul style="list-style-type: none"> . Vicegerència de Recerca i Transferència . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Àrea Gabinet de Gerència . ARI . Comitè de Comunicació de Recerca . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Reunions dels grups de treball . Esborranys 	<ul style="list-style-type: none"> . Aprovació per òrgans de govern . Pla de comunicació finalitzat . Accions de comunicació (tallers i informació facilitada)

Estat actual
Nou pla d'acció 2024 en curs

AMPLIAT

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
3	2. Mobilitat i estades sabàtiques de recerca a l'estranger	Política de mobilitat	18, 21

DESCRIPCIÓ
Es crearà una política de mobilitat amb mesures específiques en matèria de mobilitat internacional i estades de recerca. Es posarà una atenció especial en la mobilitat intersectorial, i interdisciplinària i transdisciplinària. Atesa la naturalesa de la UOC com a universitat en línia, també es tindrà en compte la mobilitat virtual i la mobilitat entre el sector públic i el privat.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
La mobilitat com a part de l'avaluació de la carrera de recerca, i la manca d'una política específica relativa a les estades a l'estranger.	Tots (R1-R4)			Q2		Q2	

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicegerència de Recerca i Transferència . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca 	<ul style="list-style-type: none"> Vicegerència de Recerca i Transferència . ARI . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Inclusió al pla estratègic . Reunions dels grups de treball . Esborranys 	<ul style="list-style-type: none"> . Aprovació per òrgans de govern . Publicació de la política de mobilitat

Estat actual
Nou pla d'acció 2024 en curs

AMPLIAT

Núm	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
21	Equilibri i igualtat de gènere	Desenvolupar i aplicar les accions específiques d'R+I incloses al Pla d'igualtat de la UOC	2, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 38.

DESCRIPCIÓ
La UOC ha fet esforços importants per desenvolupar un nou pla d'igualtat de gènere en resposta a un marc normatiu més ampli. El Pla d'igualtat està organitzat en cinc àrees: organització, comunicació, recerca, avaluació i ensenyament. El Pla aborda aspectes importants relacionats amb els principis d'ètica i professionalitat de la C&C i ha estat elaborat per la Unitat d'Igualtat. La UOC, en el paper de generadora i difusora de coneixement, vol que aquest Pla d'igualtat de gènere 2020-2024 subratlli el seu compromís amb la igualtat i l'erradicació de la violència contra les dones.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Es necessiten millors polítiques específiques d'adquisició i desenvolupament de talent per a la recerca (accions específiques per a R+I incloses al Pla d'igualtat).	Tots (R1-R4)			Q4			Q4

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicegerència de Recerca i Transferència 	<ul style="list-style-type: none"> . ARI . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Inclusió al pla estratègic . Reunions dels grups de treball 	<ul style="list-style-type: none"> . Pla d'igualtat aprovat pels òrgans de govern amb accions específiques per a R+I . Publicació . Informes de seguiment del Pla d'igualtat

Estat actual
Nou pla d'acció 2024 en curs

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
27	Sistema de classificació professional i política de remuneració d'R+I	Política de recerca d'R+I	12, 16, 17, 18, 20, 23

DESCRIPCIÓ
Definició d'una política de recerca d'R&I per adaptar el sistema de classificació als perfils europeus (R1, R2, R3 i R4) i revisar les franges salarials.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Política de recerca d'R+I	Tots (R1-R4)		Q1		Q4		

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca 	<ul style="list-style-type: none"> Vicegerència de Recerca i Transferència Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria Àrea Gabinet de Gerència ARI Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC Comitè d'Empresa

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> Inclusió al pla estratègic Reunions dels grups de treball Esborrany 	<ul style="list-style-type: none"> Aprovació per òrgans de govern Publicació

Estat actual
Nova acció 2023 Nou pla d'acció 2024 en curs

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
28	4. Adquisició i desenvolupament de talent	Política d'atracció de talent a través de convocatòries competitives	16, 17, 18, 20

DESCRIPCIÓ
Redacció d'una política d'atracció de talent a través de convocatòries competitives (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, ATRAE, etc.), identificant els criteris per a la selecció de personal, tenint en compte que en molts casos cal un cofinançament per part de l'entitat, que hi sol haver un nombre màxim de places que es pot oferir i que en alguns casos pot comportar la creació d'una plaça estable en finalitzar l'ajuda.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions actives i noves			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Es necessiten millors polítiques específiques d'adquisició i desenvolupament de talent per a convocatòries competitives.	Tots (R1-R4)					Q4	

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Vicegerència de Recerca i Transferència . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca 	<ul style="list-style-type: none"> . ARI . Personal, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Reunions dels grups de treball . Esborrany 	<ul style="list-style-type: none"> . Aprovació per òrgans de govern . Publicació

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
29	4. Adquisició i desenvolupament de talent	Atraure estudiants predoctorals	16, 18, 20, 21, 22, 23, 33, 34, 35, 37

DESCRIPCIÓ
Sol·licitud de finançament al programa COFUND per implementar un programa de formació predoctoral que promogui la mobilitat internacional i la recerca interdisciplinària i intersectorial.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Necessitat de millorar l'adquisició de talents (doctorats)	R1				Q2		

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Escola de Doctorat . ARI 	<ul style="list-style-type: none"> . ARI . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Reunions dels grups de treball . Esborrany 	Proposta presentada

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
30	8. Difusió i participació pública	Promoure aliances amb el sector productiu i social	8, 9, 15

DESCRIPCIÓ
Promoció d'activitats al Hub amb la recerca com a eix central de la col·laboració, amb la recerca de la Universitat i el seu <i>hub</i> d'R+I com a eix central per desenvolupar aliances amb tercers i promoure la participació de la ciutadania en les activitats de recerca.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
És necessari dur a terme iniciatives de dinamització per fomentar l'ús dels laboratoris tant per part del personal intern com d'entitats externes.	Tots (R1-R4)						Q4

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència . ARI 	<ul style="list-style-type: none"> . Comissió Executiva de Dinamització del Hub de Recerca i Innovació UOC . Oficina de Coordinació d'Activitats i Protocol

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
Reunions dels grups de treball	Document d'activitats

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
31	10. Entorn de recerca	Establir l'operativa del Hub i promoció	7, 8, 15

DESCRIPCIÓ
Establiment de l'operativa del Hub per garantir la correcta utilització dels recursos per part de tot el personal de recerca i promoure internament i externament l'ús dels espais disponibles.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
És necessari dur a terme iniciatives de dinamització per fomentar l'ús dels laboratoris tant per part del personal intern com d'entitats externes.	Tots (R1-R4)				Q4		

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Oficina de Serveis Cientificotècnics . Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència 	<ul style="list-style-type: none"> . Comissió Executiva de Dinamització del Hub R&I UOC . Oficina de Serveis Cientificotècnics . Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
Reunions dels grups de treball	. Aprovació per òrgans de govern

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
32	10. Entorn de recerca	Promoure col·laboracions interdisciplinàries entre diferents grups de la UOC	32, 33, 34, 35, 38

DESCRIPCIÓ
Organització de reunions internes de treball per promoure col·laboracions entre diferents grups de recerca/estudis.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Potenciar l'interdisciplinarietat	Tots (R1-R4)						Q4

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> · Àrea de Comunicació · Vicegerència de Recerca i Transferència · ARI 	<ul style="list-style-type: none"> · Àrea de Comunicació · Vicegerència de Recerca i Transferència · ARI · Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC · Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
Reunions dels grups de treball	Document d'activitats

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
33	12. Avaluació de les competències i habilitats de la carrera de recerca	Desenvolupar i implementar les accions del Pla de reforma de l'avaluació de la recerca 2024-2027	32, 33, 34, 35, 38

DESCRIPCIÓ
Desenvolupar i implementar les accions del pla d'acció per a la reforma de l'avaluació de la recerca 2024-2027 per seguir avançant en la reforma de l'avaluació de la recerca a la Universitat.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
És necessari revisar els criteris d'avaluació en les trajectòries professionals diversificades.	Tots (R1-R4)						Q4

Responsable(s)	Participant(s)
. Ciència oberta	. Ciència oberta . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
Reunions dels grups de treball	Informes de seguiment de CoARA

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
34	3. Millora d'OTM-R	Pla de comunicació per incrementar el coneixement per part del personal treballador de la UOC de la C&C i el segell HRS4R	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21

DESCRIPCIÓ
<p>Pla de comunicació per incrementar el coneixement per part del personal treballador de la UOC, especialment del personal docent investigador dels aspectes següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carta i Codi - Segell HRS4R atorgat a la UOC per la Comissió Europea - Espai web intern de l'HRS4R

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Arran dels resultats obtinguts de l'enquesta per a l'elaboració del nou Pla d'acció 2024-2026, es va detectar la necessitat d'establir accions comunicatives que ajudin el personal docent investigador a conèixer amb més profunditat la C&C i el segell HRS4R.	Tots (R1-R4)				Q2		

Responsable(s)	Participant(s)
. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Àrea de Comunicació . Vicegerència de Recerca i Transferència . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
. Reunions dels grups de treball . Esborranys	. Pla de comunicació finalitzat . Accions de comunicació (tallers i informació facilitada)

NOU

Estat actual

Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
35	9. Formació i desenvolupament professional	Fer evolucionar el pla de formació del personal docent investigador	30, 38, 39

DESCRIPCIÓ
Evolució del pla de formació del personal docent investigador, amb l'objectiu d'incloure de forma global les necessitats formatives derivades de les noves línies estratègiques de la UOC amb el canvi del Consell de Direcció de la UOC, identificant les necessitats formatives i dissenyant i executant les formacions corresponents per part de l'Àrea de Persones juntament amb l'eLearning Innovation Center (eLinC).

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Seria ideal tenir un pla de formació específic i un catàleg per als investigadors basat en les necessitats formatives derivades de les noves línies estratègiques de la UOC amb el canvi de l'equip directiu i en les accions de millora basades en la satisfacció del personal docent investigador.	Tots (R1-R4)				Q3		

Responsable(s)	Participant(s)
. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicerectorat de Governança i Política Acadèmica . Vicerectorat de Docència i Aprenentatge	. eLearning Innovation Center (eLinC) . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Departaments que dirigeixen la formació (Biblioteca, R+I, Ciència Oberta, Escola de Doctorat)

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
. Reunions dels grups de treball . Informe d'anàlisi de les necessitats de formació . Esborranys	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
36	9. Formació i desenvolupament professional	Fer evolucionar el pla de formació del personal docent investigador (pla de comunicació)	30, 38, 39

DESCRIPCIÓ
Evolució del pla de formació del personal docent investigador (pla de comunicació)

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Seria ideal tenir un pla de formació específic i un catàleg per als investigadors basat en les necessitats formatives derivades de les noves línies estratègiques de la UOC amb el canvi de l'equip directiu i en les accions de millora basades en la satisfacció del personal docent investigador. Caldrà elaborar un pla de comunicació relacionat per donar a conèixer l'evolució del pla de formació del PDI.	Tots (R1-R4)				Q3		

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Àrea de Comunicació 	<ul style="list-style-type: none"> . Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria . Vicerectorat de Governança i Política Acadèmica . Vicerectorat de Docència i Aprenentatge . eLearning Innovation Center (eLinC)

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Reunions dels grups de treball . Informe d'anàlisi de les necessitats de formació . Esborranys 	<ul style="list-style-type: none"> . Aprovació per òrgans de govern . Publicació

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
37	4. Adquisició i desenvolupament de talent	Pla de comunicació en relació amb la transparència dels criteris de selecció	30, 38, 39

DESCRIPCIÓ
Elaboració d'un pla de comunicació que faciliti la transparència dels criteris de selecció. Això inclou l'explicació dels criteris de promoció i la millora de la visibilització i difusió dels processos i els procediments de selecció del personal docent investigador. També es tindrà present l'explicació de com apliquem la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Tot i els avenços fets durant els darrers anys, a partir dels resultats obtinguts en els tallers per a l'elaboració del nou Pla d'acció 2024-2026, es va detectar la necessitat de continuar treballant en la millora de la transparència de l'aplicació dels criteris de selecció.	Tots (R1-R4)				Q3		

Responsable(s)	Participant(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Àrea de Comunicació 	<ul style="list-style-type: none"> . Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca . Àrea de Comunicació

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
<ul style="list-style-type: none"> . Reunions dels grups de treball . Esborranys 	<ul style="list-style-type: none"> . Aprovació per òrgans de govern . Publicació

Estat actual
Acció nova

NOU

Núm.	ÀREA D'INTERÈS	TÍTOL	PRINCIPIS C&C
38	3. Millora d'OTM-R	OTM-R	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21

DESCRIPCIÓ
Evolució del sistema de control de la qualitat per garantir que els processos relacionats amb la contractació, la formació i el desenvolupament del personal investigador es desenvolupen sota els principis OTM-R.

DEBILITATS ESPECÍFIQUES	TR	Només per a accions anteriors			Només per a accions actives i noves		
		21	22	23	24	25	26
Necessitat d'incloure el perfil investigador en els processos documentats del SGIQ a banda del professorat docent investigador per abarcar tot el col·lectiu del personal docent investigador.	Tots (R1-R4)					Q1	

Responsable(s)	Participant(s)
. Àrea de Persones, Centre d'Especialització de Talent i Centre de Referència de Recerca	. Planificació i Qualitat . Consell de Direcció . Comitè d'Implementació i Seguiment HRS4R de la UOC . Grup de Treball i Assessorament HRS4R de la UOC

Implementació d'indicador(s)	Consecució d'indicador(s)
. Reunions dels grups de treball . Esborranys	. Aprovació per òrgans de govern . Publicació de polítiques, processos i procediments actualitzats

Estat actual
Acció nova

Vegeu

pla 'acció 2024-2026
Lista de verificació OTM-R 2024-2026
Indicadors 2024-2026



Universitat Oberta
de Catalunya

uoc.edu

Universitat Oberta
de Catalunya



UOC.universitat



@UOCuniversitat



UOCuniversitat