



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Estratègia i pla d'acció de la Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) 2023-2025

Versió: 8 de març de 2023

Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística

Introducció

El desembre de 2021, el Consell de Govern de la Universitat Politècnica de Catalunya - BarcelonaTech (UPC) va aprovar el seu pla estratègic per al període 2023-2025. Aquest pla estratègic s'estructura en 7 grans objectius estratègics que desenvolupen 15 eixos d'acció sobre 5 blocs principals d'activitat de la Universitat. Es va elaborar a partir d'una proposta impulsada pel Consell de Direcció (que va guanyar les eleccions el 2021) i va estar sotmès a un procés participatiu de la comunitat universitària de la UPC.

A partir de la posada en marxa del nou pla estratègic, el Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística va prendre la decisió que l'estratègia i el pla d'acció vinculats a l'HRS4R haurien d'estar integrats i en línia amb el pla estratègic de la UPC. Per assolir aquest objectiu, el Vicerectorat de Qualitat i Política Lingüística va assignar un nou responsable a la direcció i gestió de l'HRS4R amb aquesta missió.

Amb l'objectiu d'identificar les accions que poden millorar l'experiència dels investigadors i investigadores, es va desenvolupar una matriu estratègica en què les columnes representaven les sis fases de l'*employee journey* (atracció, selecció; incorporació; desenvolupament; reconeixement; desvinculació) i les files representaven els objectius establerts per als eixos d'acció següents: política de personal, recerca, transferència, innovació i empenedoria, estratègia digital, política internacional, polítiques de gènere i política comunicativa.

A partir de l'elaboració de la matriu estratègica (vegeu la taula 1), es va desenvolupar una proposta d'elles accions que s'haurien de dur a terme a l'HRS4R. Aquestes accions van ser proposades, avaluades i seleccionades per l'equip de treball de l'HRS4R (format per vuit unitats de la UPC). Posteriorment, l'equip de treball va presentar la proposta al Comitè de Direcció de l'HRS4R (format per quatre vicerectors i dos directors d'àrea), que finalment la va aprovar.

A continuació, es presenten dues llistes d'accions. La primera llista conté les accions del pla d'acció 2019-2023 i el seu estat actual. Aquestes accions es poden trobar en tres estats diferents:

- L'acció es manté a causa que cal fer un seguiment de l'indicador al llarg del temps o perquè encara no s'ha assolit l'objectiu establert.
- Es retira l'acció perquè s'ha assolit l'objectiu establert o ha deixat de tenir sentit en la situació actual.
- Se substitueix per altres accions a causa que l'acció té un caràcter massa genèric o pel seu format, que no encaixa amb la situació actual.

La segona llista conté les noves accions del pla d'acció 2023-2025. La majoria apareixen al Pla estratègic 2023-2025 de la UPC. A més, algunes substitueixen accions procedents del pla d'acció 2019-2023.

Accions procedents del pla d'acció 2019-2023

P01_01 - Enquestar els responsables dels projectes de recerca i una mostra del nostre personal

Estat : Se substitueix per l'acció específica P02_11.

Descripció : Es proposa substituir aquesta acció per incorporar-la a la política de recollida de dades de la UPC, de manera que no sigui simplement una acció puntual i independent del funcionament de la Universitat.

P01_02 - Millorar els continguts del lloc web

Estat: Se substitueix per les accions específiques P02_02 i P02_03.

Descripció : La pàgina on hi ha el segell digital s'ha redissenyat completament i ara depèn de l'arrel de la pàgina principal, en lloc de ser un subservei de la UPC. A més, es proposa que aquesta acció evolucioni amb dues noves accions que resolen problemes més específics.

P01_03 - Publicar ofertes de feina a EURAXESS

Estat: Es retira, atès que ja es publiquen totes les ofertes de PI a EURAXESS.

P01_04 – Elaborar un codi de bones pràctiques de recerca

Estat: Es retira, pel fet que ja hi ha un comitè d'ètica que ha publicat el Codi ètic de la UPC i el Codi d'integritat de la recerca.

P01_05 – Redactar la versió dels contractes de treball en anglès

Estat: Es retira, atès que ja s'ofereix una còpia dels contractes de treball en anglès.

P01_06 - Millorar les polítiques de gènere

Estat: Es retira, pel fet que ja s'ha publicat el 4t Pla d'igualtat 2022-2026 de la UPC.

P01_07 – Establir el procés de benvinguda: pack de benvinguda i procediment

Estat : Se substitueix per l'acció específica P02_07.

Descripció: Aquesta acció estava dissenyada per reunir totes les noves incorporacions en un mateix lloc, però l'efecte de la pandèmia (COVID-19) i l'organització de la UPC, distribuïda en diverses poblacions diferents (i distants), ens ha induït a reflexionar sobre l'obligatorietat de fer sessions presencials. Per això, l'acció s'ha substituït per una altra en què es trasllada l'objectiu inicial a un format en línia.

P01_08 – Difondre informació sobre formació transversal per a investigadors i investigadores

Estat : Se substitueix per l'acció específica P02_08 i P02_12.

Descripció : Es proposa substituir aquesta acció per una altra que englobi totes les activitats de formació que la UPC ofereix, de manera que no sigui una acció independent de les formacions existents.

P01_09 – Impulsar la ciència oberta: accés obert i dades obertes; compromís públic

Estat: Es manté l'acció, però se n'actualitzen els indicadors.

- **Descripció:** La UPC té el compromís d'impulsar la ciència oberta tal com s'indica al Pla estratègic UPC 2022-2025 i d'acord amb les línies definides per la [Crue](#)

[Universitats Espanyoles](#) i l'[aliança europea Unite!](#), de la qual és membre. Pel que fa a les publicacions, la UPC té una [política institucional](#) i un [mandat](#) que vincula la publicació en accés obert a l'avaluació de l'activitat investigadora. A més, participa en acords transformatius amb diverses editorials que han permès publicar en accés obert immediat 216 articles el 2021 i 273 el 2022. Pel que fa a la gestió de dades de recerca, la UPC promou l'elaboració de plans de gestió de dades (PGD) i la publicació de *datasets* en repositoris FAIR.

- **Unitat responsable:** Servei de Biblioteques, Publicacions i Arxius
- **Indicador:** nombre d'articles publicats en accés obert mitjançant acords transformatius, nombre de plans de gestió de dades elaborats, nombre de *datasets* publicats en repositoris FAIR.
- **Mostra:** Q4/2023; Q4/2024; Q4/2025

P01_10 - Desenvolupar i publicar una guia per al procés d'avaluació de la contractació

Estat: Se substitueix per les accions específiques P02_04 i P02_05.

Descripció: La guia del procés d'avaluació no és suficient i per això es proposa substituir-la per dues noves accions més específiques.

P01_11 - Millorar l'assessorament professional ofert a l'ESR

Estat: Se substitueix per les accions específiques P02_09 i P02_10.

Descripció: La UPC ja té implementat un programa d'assessorament i un altre de mentoria de dones. Per això, es proposa focalitzar els esforços a promoure-los i aconseguir que arribin a tot el personal.

Accions del pla d'acció 2023-2025

A partir del Pla estratègic 2023-2025 de la UPC, es proposen les noves accions següents:

P02_01 - Incloure totes les figures contractuals amb activitats de recerca que la UPC ofereix en la seva política OTM-R

- **Descripció:** La UPC ofereix una gran quantitat de figures contractuals amb activitats de recerca, la informació de les quals (legislacions, normatives i processos) està repartida als webs de diferents unitats de la UPC. Per exemple, la informació sobre les figures de personal docent i investigador és al web del Servei de Personal, mentre que la informació de les figures de personal investigador són al web de l'Àrea de Recerca, Desenvolupament i Innovació. Actualment la política OTM-R de la UPC inclou les figures del personal docent i investigador i del personal investigador. Tot i això, no inclou les figures que provenen de convocatòries com ara l'FPU-UPC. L'objectiu és que la política OTM-R de la UPC inclogui totes les figures que s'hi ofereixen: personal docent i investigador, personal investigador i convocatòries de recerca. La política OTM-R es publicarà en català, castellà i anglès.
- **Unitat responsable:** Unitat de Captació de Talent (amb la col·laboració de l'equip de treball de l'HRS4R)
- **Indicador:** publicació d'una nova versió de la política HRS4R a la UPC
- **Temps:** Q2/2024

P02_02 - Implementar un portal d'informació i accés únic a totes les figures contractuals amb activitats de recerca que la UPC ofereix

- **Descripció:** La UPC ofereix una gran quantitat de figures contractuals amb activitats de recerca. Tot i això, la informació de cada figura contractual (legislacions, normatives i processos) estan al web de diferents unitats dins de la UPC. Per exemple, la descripció i els procediments per a la contractació de personal docent i investigador són al web del Servei de Personal (concursos), mentre que la descripció i els procediments per a la contractació de personal de recerca són al web de l'Àrea de Recerca, Desenvolupament i Innovació. L'objectiu és crear un únic portal on totes les figures contractuals amb activitats de recerca que la UPC ofereix (classificades en R1, R2, R3 i R4) estiguin descrites i que inclogui un enllaç al lloc exacte on hi ha la informació detallada. El portal estarà en català, castellà i anglès.
- **Unitat responsable:** Unitat de Captació de Talent (amb la col·laboració de l'equip de treball de l'HRS4R)
- **Indicador:** publicació i actualització del portal
- **Mostra:** Q2/2024; Q4/2024; Q2/2025; Q4/2025

P02_03 – Implementar un portal d'informació dinàmic amb la descripció de les possibles vies de carrera professional acadèmica dins i fora de la UPC

- **Descripció:** En l'actualitat, no existeix una única via per desenvolupar una carrera acadèmica a les universitats. A més, les diferents vies professionals existents es poden interseçar. Aquesta complexitat, juntament amb els diferents requisits d'accés i procediments de reclutament existents, poden confondre la majoria d'investigadors i investigadores. Per això, es proposa crear un portal que permeti visualitzar les diferents carreres professionals acadèmiques que pot desenvolupar

un investigador o investigadora a partir de la seva posició actual. L'objectiu és que qualsevol investigador o investigadora pugui visualitzar les opcions disponibles tant a la UPC com a fora.

- **Unitat responsable:** equip de treball de l'HRS4R
- **Indicador:** publicació i actualització del portal
- **Mostra:** Q2/2025; Q4/2025

P02_04 - Crear una guia sobre el procés, els principis i els criteris d'avaluació i selecció de persones candidates a posicions amb tasques de recerca

- **Descripció:** Tot i que els membres dels comitès d'avaluació i selecció de persones candidates a posicions amb tasques de recerca coneixen el món de la recerca, això no vol dir que coneguin aquest procés i tinguin les habilitats necessàries per gestionar-lo. Per això, es proposa crear un document amb una guia detallada sobre els processos, els principis i els criteris d'avaluació de persones candidates a posicions amb tasques de recerca. Pel que fa als criteris, el document web contindrà únicament els criteris generals, ja que els criteris específics de cada posició poden ser diferents i es publiquen juntament amb la convocatòria corresponent.
- **Unitat responsable:** Unitat de Captació de Talent
- **Indicador:** publicació de la guia
- **Mostra:** Q4/2024

P02_05 – Crear i organitzar un curs sobre el procés, els principis i els criteris d'avaluació i selecció de persones candidates a posicions amb tasques de recerca

- **Descripció:** Com a complement a l'acció P02_04, es proposa crear i organitzar un curs en què els membres de tribunals d'avaluació i selecció de persones candidates a posicions amb tasques de recerca puguin aprendre sobre el procés, els principis que els han de regir i els criteris generals que hi cal aplicar.
- **Unitat responsable:** Unitat de Captació de Talent (amb la col·laboració de l'equip de treball de l'HRS4R)
- **Indicador:** organització del curs
- **Mostra:** Q2/2025

P02_06 – Organitzar i promoure tallers sobre els instruments de finançament competitiu i no competitiu de l'R+D+I

- **Descripció:** Hi ha una gran quantitat de convocatòries de finançament per desenvolupar projectes de recerca d'àmbit regional, nacional i internacional. Cada convocatòria té uns requeriments, procediments i criteris propis. És difícil per a qualsevol investigador o investigadora conèixer totes les tipologies de convocatòries i les seves característiques, així com les diferents possibilitats de finançament no competitiu de l'R+D+I, per la qual cosa es proposa mantenir tallers per formar, informar i consultar dubtes sobre les temàtiques següents: programes de treball i convocatòries, pla de gestió de dades, pla de difusió, explotació i comunicació de resultats, ciència oberta, aspectes legals del finançament competitiu i no competitiu de l'R+D+I, valorització dels resultats de R+D+I i empenedoria.
- **Unitat responsable:** Servei de Suport a la Recerca, el Desenvolupament i la Innovació
- **Indicador:** nombre de tallers organitzats, nombre d'assistents

- **Mostra:** de manera contínua en funció de les convocatòries nacionals i internacionals

P02_07 – Implementar un mapa del procés d'incorporació a la intranet de Personal

- **Descripció:** La intranet de Personal de la UPC conté tota la informació que una persona acabada de contractar per la UPC necessita en relació amb els serveis oferts per l'Àrea de Recursos Humans. Actualment, el personal de la UPC hi pot trobar, d'una banda, informació de caràcter general, com ara la dedicació, l'avaluació i la carrera professional a la UPC, els permisos i llicències personals i per activitats acadèmiques, les relacions laborals, el sistema retributiu, la provisió de llocs de treball i la Seguretat Social, i, de l'altra, també hi pot trobar informació específica, com les dades personals, l'expedient acadèmic, les dades econòmiques, les dades de la vinculació, les dades del lloc de treball, l'avaluació i el règim de dedicació. Tota aquesta informació és molt útil, però pot ser aclaparadora per a una persona que acaba d'arribar a la UPC. Per això, es proposa crear una secció específica que permeti introduir els diferents elements al llarg del primer any. Com és habitual, es proposa dividir el procés en cinc moments: el primer dia, la primera setmana, el primer mes, el primer semestre i el primer any. En cadascun d'aquests moments, la persona acabada de contractar trobarà de manera senzilla la informació que més l'afecti en cada etapa.
- **Unitat responsable:** Unitat d'Atracció de Talent
- **Indicador:** publicació del mapa del procés d'incorporació
- **Mostra:** Q2/2025

P02_08 - Implementar un portal d'informació amb totes les unitats que ofereixen formació al personal de la UPC

- **Descripció:** La UPC disposa d'una gran quantitat d'unitats que ofereixen formació en temes de recerca, docència, gestió, transferència de coneixement, etc. Algunes d'aquestes unitats són l'Institut de Ciències de l'Educació, el Servei de Biblioteques, Publicacions i Arxius, el Servei de Llengües i Terminologia, el Servei de Suport a la Recerca i la Innovació, i l'Escola de Doctorat. Dins de les activitats de l'HRS4R, es va crear un web amb aquesta informació (<https://rdi.upc.edu/ca/el-centre/formacio-recerca>). Amb l'objectiu de simplificar encara més el procés de cerca de les formacions que la UPC ofereix a través de les unitats, es proposa implementar un portal amb un enllaç i una descripció de les formacions que totes aquestes unitats ofereixen al personal de la UPC.
- **Unitat responsable:** equip de treball de l'HRS4R
- **Indicador:** publicació i actualització del portal
- **Mostra:** Q2/2025

P02_09 - Promoure el programa de mentoria per a dones que volen desenvolupar una carrera acadèmica

- **Descripció:** La UPC ha creat el programa de mentoria M2m, coordinat pel Club de Dones Politècniques, que s'adreça a estudiants de darrers crèdits de carrera i a dones titulades (amb un màxim de 4 anys d'experiència), per ajudar-les en el procés de desenvolupament personal, acadèmic o professional. L'objectiu és promoure aquest programa perquè un nombre més gran de dones puguin superar les barreres i el sostre de vidre existents en el món laboral.

- **Unitat responsable:** UPC Alumni
- **Indicador:** nombre de dones que han sol·licitat participar en el programa; nombre de dones que finalment han participat en el programa
- **Mostra:** Q4/2023; Q4/2024; Q4/2025

P02_10 - Promoure el servei de carreres professionals ofert per UPC Alumni

- **Descripció:** La UPC ofereix sessions individuals i personalitzades per definir objectius professionals, planificar la cerca de feina, gestionar la carrera professional i/o facilitar la presa de decisions acadèmiques i/o professionals. L'objectiu és promoure aquest programa per ajudar els participants a aclarir les seves possibles oportunitats en el futur professional, ja sigui a la UPC o fora.
- **Unitat responsable:** UPC Alumni
- **Indicador:** nombre de persones que han rebut assessorament per part d'UPC Alumni
- **Mostra:** Q4/2023; Q4/2024; Q4/2025

P02_11 – Avaluar sobre els coneixements que posseeix el personal docent i investigador pel que fa als processos relacionats amb la gestió dels RH

- **Descripció:** La UPC elabora enquestes sobre diversos temes relacionats amb la docència, la recerca i l'ocupabilitat per a diferents col·lectius a través de l'Oficina de Planificació, Avaluació i Qualitat. A causa de la gran quantitat de diferents enquestes que es duen a terme, la planificació és fonamental. Per exemple, el calendari de les futures enquestes s'elabora amb una previsió de cinc anys (<https://www.upc.edu/qualitat/ca/enquestes-de-satisfaccio/calendari-denquestes>). En aquest cas, l'enquesta al personal docent i investigador es fa cada tres anys. S'hi han inclòs preguntes en tres noves categories: nivell de coneixement de les obligacions legals i contractuals, processos de selecció i promoció, i accés a l'assessorament professional.
- **Unitat responsable:** Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat (GPAQ)
- **Indicador:** nombre de persones que han contestat l'enquesta
- **Mostra:** Q1/2025

P02_12 – Millorar les condicions econòmiques per a la formació interdisciplinària

- **Descripció:** La UPC ofereix l'oportunitat que persones no acceptades a una titulació oficial poden matricular-se d'algunes assignatures de manera independent. No obstant això, aquest cost en aquesta mena de matriculació és elevat. Aquesta acció té com a objectiu negociar amb el Consell Social de la UPC una reducció significativa del cost per a tota la comunitat UPC.
- **Unitat responsable:** Equip de treball de la HRS4R
- **Indicador:** reducció proporcional del cost de crèdit per a la comunitat UPC
- **Mostra:** Q3/2024

Taula 1. Matriu estratègica HRS4R

Pla estratègic UPC		Experiència de l'empleat/ada					
Eix	Objectiu	Atracció	Selecció	Incorporació	Desenvolupament	Reconeixement	Desvinculació
Polítiques per al personal de la UPC	Implementar una estratègia de captació nacional i internacional i de retenció de talent per aconseguir una plantilla adequada	P02_01 P02_02	P02_01 P02_04 P02_05		P02_04		
	Definir plans de desenvolupament professional vertical/horitzontal per garantir l'adequació de la plantilla	P02_02		P02_07	P02_02 P02_03 P02_08 P02_10		
	Implementar un programa formatiu orientat a la millora de les competències personals i professionals			P02_07	P02_08 P02_10 P02_12		
	Impulsar mesures per garantir la igualtat en l'accés i el desenvolupament de la carrera professional de les dones PDI i PAS				P02_09		
	Racionalitzar els processos i les eines per optimitzar la dedicació a activitats de valor afegit		P02_04 P02_05				
Investigació	Incrementar la producció científica, la difusió dels resultats i la propietat intel·lectual industrial					P01_09	
	Incrementar el percentatge de dones pre i postdoctorals				P02_09		
	Augmentar el nombre de PDI implicat en R+D+I				P02_06		
	Potenciar la ciència oberta				P02_06	P01_09	
Transferència, innovació i empenedoria	Augmentar la formació en empenedoria		P02_06		P02_08 P02_12		
	Incrementar la formació predoc industrial				P02_08 P02_12		
Política internacional	Consolidar la mobilitat internacional de tots els col·lectius				P02_10		P02_09 P02_10
Polítiques de gènere	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de participació, presa de decisions i representació de la UPC	P02_09			P02_09		
Política comunicativa	Impulsar la transparència activa segons els nivells de responsabilitat					P02_11	