

## NORMATIVA DEL PATRONAT DE LA FUNDACIÓ TECNOCAMPUS PER A LA SELECCIÓ, DESIGNACIÓ I NOMENAMENT D'ÒRGANS DE GOVERN UNIPERSONALS DE LA FUNDACIÓ

Aprovada pel Patronat de la Fundació TecnoCampus en sessió de 20 de maig de 2014

Modificada en sessió de 18 de juliol de 2017

Modificada en sessió de 19 de novembre de 2019

Modificada en sessió de 15 de març de 2022

### Preàmbul

El model de governança del TecnoCampus es fonamenta en el d'una Fundació de dret privat i servei públic en què el Patronat, d'àmplia representació democràtica i social, és el màxim òrgan de govern. Alhora, el Senat de la Fundació és un òrgan consultiu que aporta la visió dels grups d'interès.

La Fundació té un finançament d'origen bàsicament privat a partir dels serveis que presta, principalment la matrícula universitària de preu privat, i treballa en un mercat madur i amb forta competència. Això fa imprescindible una gestió eficaç i professional per tal d'oferir al mercat productes innovadors i serveis molt competitius.

Els Estatuts de la Fundació preveuen la designació de tres càrrecs unipersonals en el seu sí, els de president, vicepresident i director o directora general. Els dos primers, per ser càrrecs que proveeixen l'Ajuntament de Mataró i el Consell Comarcal del Maresme respectivament, són designats i nomenats d'acord amb els mecanismes que aquestes mateixes administracions públiques determinen. Sobre el director o directora general, els Estatuts indiquen únicament que serà un professional nomenat pel patronat.

Pel que fa a l'activitat acadèmica de la Fundació, és d'aplicació la normativa de règim intern pròpia del centre universitari. Les Normes d'Organització i Funcionament estableixen els òrgans col·legiats i unipersonals, tant de govern com consultius, mitjançant els quals s'estructura la governança del centre universitari. Les NOF estableixen que el procés de presentació i selecció de candidatures a director o directora de centre i a director o directora de departament es regeix per les normes aprovades pel Patronat de la Fundació.

Les normatives esmentades configuren en el seu conjunt el model de governança de la Fundació, i tenen com a finalitat última donar resposta adequada als interessos de la societat que l'ha creada, assegurant que la institució estigui dirigida de forma eficient, que assoleixi els màxims estàndards de qualitat i excel·lència en la prestació dels serveis que ofereix i que se sustenti en els principis d'eficàcia, equitat, transparència i competitivitat. És per això, i per tal de facilitar l'assoliment dels objectius institucionals, que en totes elles es preveu la confecció d'altres normatives que serveixin per a desplegar-les o per regular aspectes concrets de procediment.

Tal com s'ha esmentat, les normes vigents només fan referència a la competència en el nomenament del director o directora general de la Fundació i del director o directora del Centre Universitari, però presenten buits pel que fa als processos de selecció i designació d'aquests càrrecs. La present normativa pretén fixar aquests processos i procediments així com els processos de selecció, designació i nomenament dels directors o directores de les àrees funcionals de TecnoCampus.

L'objectiu final del model es el de tendir a una governança que alineï els objectius estratègics de direcció en tots els nivells de decisió i es basi en el rendiment de comptes i la mesura de resultats des de la responsabilitat individual.

## PRIMER. Objecte

La present normativa estableix els principis generals i procediments que han de regir els processos de selecció, designació i nomenament del director o directora general de la Fundació, dels director o directora del centre universitari, dels directors i/o directores de departament i dels directors o directores de les àrees funcionals que es determinin en l'organigrama de la Fundació TecnoCampus.

Aquesta normativa entrarà en vigor a partir de la seva aprovació pel Patronat de la Fundació, essent des de tal moment d'obligat compliment.

## SEGON. Referències normatives i principis generals

La present normativa completa i desenvolupa el que estableixen els estatuts de la Fundació TecnoCampus en aquesta matèria, els convenis d'adscripció dels centres universitaris a la Universitat Pompeu Fabra, els reglaments de règim intern dels centres i les normes d'organització i funcionament dels Centres Universitaris TecnoCampus.

Els processos de selecció de càrrecs directius es basaran sempre en els següents principis generals:

- a) En el **mèrit**, com a garant de la correcta actuació en la gestió, basada en les capacitats professionals dels millors candidats i la igualtat d'oportunitats.
- b) En la **idoneïtat**, és a dir la correspondència d'una banda entre les necessitats del lloc de treball definides a partir dels objectius estratègics i de l'altra les capacitats, habilitats i competències personals i professionals dels candidats.
- c) En la **publicitat i transparència** dels processos, que seran gestionats a partir del principi de retiment de comptes, de manera clara, com a servei públic, i oberta, com institució que vol atraure els millors perfils possibles.
- d) En la **confidencialitat** de les candidatures durant tot el procés de selecció, assegurant que només són públiques per la comissió de selecció i garantint la màxima confidencialitat fins el nomenament del candidat o candidata seleccionat.
- e) En la **participació**, incorporant la visió dels diferents òrgans de la institució, cadascun amb el seu rol i funcions, però alhora cercant el màxim consens entre tots ells.

## TERCER. Mandat dels càrrecs directius

Tots els càrrecs directius a què es refereix la present normativa ho seran per un període de temps limitat que podrà estar definit a priori segons la naturalesa del càrrec.

## QUART. Selecció del director o directora general de la Fundació

4.1. Correspon al director o directora general l'exercici de les funcions de direcció i gestió de la Fundació i el compliment de les facultats que li delegui el Patronat i/o la presidència. Presideix el comitè de direcció on en formen part els directors de centre universitaris i els directors

corporatius de les principals àrees. És un càrrec professional d'alta gestió i de representació individual que resta sotmès a la confiança del Patronat, qui el nomena, d'acord amb allò que estableix l'article 31 dels estatuts de la Fundació.

4.2. La durada del mandat del director o directora general serà per un període de temps limitat no definit normativament a priori segons estatuts, però que podrà quedar fixat en les bases del procés de selecció i el seu posterior nomenament. En qualsevol cas és responsabilitat del Patronat avaluar la gestió del director general i determinar la seva idoneïtat en cada moment, en funció dels resultats.

4.3. El perfil del director o directora general correspondrà al d'un professional de l'alta direcció, titulat i qualificat per a la gestió d'organitzacions del volum de la Fundació, amb ampla experiència de gestió i coneixements específics en els àmbits de treball de la Fundació, tant en el de l'educació superior universitària com en l'àmbit de suport a l'emprenedoria i l'empresa.

4.4. Per a la selecció del director o directora general se seguirà el següent procés:

a) Inici del procediment i convocatòria.

El procediment s'inicia a partir de la necessitat de cobrir la vacant mitjançant la convocatòria de Patronat per part del President amb tal punt a l'ordre del dia. En aquesta junta de Patronat el President proposarà una definició del perfil específic del candidat o candidata a cercar, detallant les característiques que es demanen: titulació, competències, habilitats, coneixements i experiència requerida. Es proposarà un calendari detallat del procés a partir de les diferents fases definides. Tota aquesta informació en bloc quedarà estructurada en el document de "Bases del procés per la provisió del lloc de Director General de la Fundació" que haurà de ser aprovat per Patronat i que inclourà els següents apartats :

- (i) Descripció del perfil del candidat
- (ii) Calendari del procés especificant les seves fases
- (iii) Procediment per a la selecció especificant el detall d'aspectes a valorar, proves i barems

Adicionalment, el Patronat haurà de designar una agència de reclutament de directius amb acreditada solvència per assessorar en tot el procés de selecció. Tal agència serà responsable d'aspectes com ara la localització de candidats, la seva avaluació tècnica, la verificació de les dades aportades, les entrevistes, etc. El desenvolupament del procés serà encapçalat pel President de la Fundació, qui es responsabilitzarà del compliment de les directrius fixades pel Patronat.

Un cop aprovada la convocatòria per part del Patronat se'n donarà trasllat al Senat de la Fundació, els membres del qual, conforme els estatuts del Senat pel que fa a les seves funcions, podran requerir al President del Patronat informació sobre l'evolució del procés en qualsevol de les seves fases i sempre amb el deure de la màxima confidencialitat.

La convocatòria del procés s'instrumentarà mitjançant un sistema de provisió interna i externa i es difondrà àmpliament per canals de comunicació que garanteixin una difusió tant ampla com sigui possible.

b) Desenvolupament del Procés de Selecció

El procés de selecció inclourà un cerca activa de candidats per la agència especialitzada de reclutament contractada. De tots ells es farà una anàlisi a fons amb recollida de documentació curricular, valoració de mèrits i capacitats de tots ells, entrevistes en profunditat i altres accions

pròpies de la selecció de directius i destinades a promoure la cerca del millor professional possible i el més idoni pel perfil definit en les Bases del Concurs.

El procés generarà un informe escrit de candidats que inclourà la relació de tots els candidats avaluats, el detall de la seva valoració en diferents àmbits de competència i la classificació ordenada entre ells de forma argumentada. Es tancarà aquesta fase amb un informe detallat que identificarà un màxim de tres candidats finalistes corresponents a aquells amb les millors valoracions. Tal informe serà lliurat al Patronat.

#### c) Selecció i nomenament

El president de la Fundació convocarà el Patronat per procedir a donar compte del procés i, si s'escau, procedir al nomenament del director o directora general. Exposarà el procés seguit, i es farà una presentació en profunditat de l'informe de finalistes. Es farà una valoració de la idoneïtat de tals finalistes i una recollida de les diferents visions del Patronat per acabar identificant un candidat final. Posteriorment es procedirà a la votació de la proposta d'acord de nomenament d'un candidat o candidata. Tal candidat haurà de ser elegit per majoria dels membres del Patronat.

### **CINQUÈ. Selecció del director o directora del Centre universitari de la Fundació**

5.1 El director o directora de centre universitari ostenta la responsabilitat de la gestió acadèmica del centre. El director o directora lidera el centre amb un projecte de direcció que potencia les competències del cos docent, avalua el seu desenvolupament, potencia el treball en equip, impulsa la qualitat i la innovació, vetlla pel compliment de la normativa acadèmica, fomenta la recerca, proposa nous programes formatius, elabora la proposta de pressupost anual i rendeix comptes de la seva actuació davant el director o directora general de la Fundació i davant la Universitat d'adscripció.

5.2. El director o directora de centre haurà de tenir la mateixa titulació que el director d'un centre homòleg i demostrar capacitats de gestió en l'àmbit acadèmic.

5.3. El sistema de provisió serà, de manera ordinària, mitjançant un concurs obert de mèrits i capacitats.

5.4. El director o directora general de la Fundació assumirà la gestió tècnica del procés de selecció ordinari, el qual haurà de partir del mandat exprés del Patronat que aprovarà les bases del concurs. Correspon al Director General, conforme l'article 33 dels Estatuts de la Fundació, la proposta de nomenament o de cessament al càrrec de director o directora de centre. El procés de selecció ha de culminar, si s'escau, amb el nomenament per part del rector de la Universitat d'adscripció, del candidat o candidata.

5.5. El mandat del director/a de centre té una durada estàndard de cinc anys. Acabat el mandat pel qual va ser nomenat o acabat el mandat per qualsevol altre motiu i fins que es nomeni nou director mitjançant la present normativa, el director o directora vigent queda com director en funcions en el seu càrrec.

5.6. No s'estableix cap limitació pel que fa a la possibilitat d'encadenar mandats successius a director/a del centre. Acabat cada mandat de cinc anys, el procés de renovació partirà de la sol·licitud del director/a del Centre, on s'hi inclourà una memòria del mandat anterior i un document que expliqui el nou projecte de direcció per als propers cinc anys. Correspondrà al Patronat, decidir sobre la renovació en el càrrec, vist l'informe previ de la direcció general i el

document de balanç i projecte presentat per la direcció de centre. En cas d'aprovar-se la renovació del director vigent, el director o directora general informará al Rector de la Universitat de tal circumstància i es donarà continuïtat al càrrec encadenant a la vigència del nomenament feta en el seu dia un nou període de cinc anys.

5.7. En casos i circumstàncies molt excepcionals degudament justificades, el patronat, podrà optar per designar un candidat interí de forma directe i per un temps limitat no superior a dos anys i mig.

5.8. Per a la selecció del director o directora, quan s'escaigui, se seguirà el següent procés:

a) Inici del procediment i convocatòria

El director o directora general sol·licitarà al Patronat l'autorització per iniciar el procés i publicar la convocatòria corresponent. El procés podrà començar com a màxim sis mesos abans de que expiri el mandat vigent. La convocatòria s'instrumentarà mitjançant un concurs de selecció on es fixarà com a mínim:

- el calendari del procés i les seves fases.
- els requisits mínims exigits per ser admès.
- la descripció específica del perfil del candidat que marqui entre altres la relació de mèrits a valorar i competències i habilitats requerides cara identificar la seva idoneïtat.
- la forma d'avaluació i qualificació del candidats, barems i percentatges de les diferents fases o valoracions.
- la composició de la comissió de selecció.

Adicionalment el patronat haurà de designar a un professional de l'àmbit de reclutament i selecció per tal de que assisteixi a la comissió de selecció durant el procés.

La proposta, amb aquestes especificacions, haurà de ser aprovada pel Patronat i quedarà integrada en el document públic de "Bases del Concurs de Selecció de director o directora del Centre Universitari TecnoCampus".

Se'n donarà trasllat de tot plegat al Senat de la Fundació i al Comitè d'Empresa. Es farà pública la convocatòria de forma àmplia cercant la màxima difusió externa i invitant internament a tot el PDI Permanent que tingui interès en postular-se.

b) Constitució de la Comissió de selecció.

Es constituirà una comissió de selecció presidida pel president o presidenta de la Fundació o persona en qui delegui, que incorporarà, com a mínim, un representant del patronat, un representant de la universitat adscrivent i un representant del personal docent i investigador permanent, escollit pel col·lectiu de PDI permanent de la Fundació. La direcció de Gestió de Persones de la Fundació facilitarà el mètode i procés de designació del representant del PDI permanent. La composició específica de la comissió es fixarà en les bases del concurs.

La comissió de selecció treballarà amb el deure de la neutralitat i de la total confidencialitat, essent totes les seves deliberacions secretes. La comissió assumirà explícitament els principis generals de processos de selecció recollits en el segon apartat d'aquesta norma.

c) Recepció de candidatures de candidats o candidates .

Els o les aspirants hauran d'adreçar un escrit al director o directora general de la Fundació fent constar la seva condició de candidat o candidata. La fase de recepció de candidatures s'allargarà

un mínim de 10 dies hàbils un cop feta pública la convocatòria. L'escrit s'haurà d'acompanyar de la següent documentació:

- Memòria de la trajectòria curricular acadèmica, professional i de gestió del candidat/a, amb detall dels mèrits concrets que es destaquin pel càrrec
- Si escau, suport documental que acrediti els mèrits i competències que es volen fer constar

Cas que manqui informació d'algun dels aspirants, es donarà un termini mínim de 3 dies hàbils per a lliurar-la. En el cas que no existeixi cap candidat o candidata apte s'obrirà de nou el procés tant àmpliament com sigui necessari.

L'escrit inicial així com tota la documentació que l'acompanyi s'entregarà per canals electrònics segons s'especifiqui a les bases que regeixin el concurs.

#### d) Admissió dels aspirants.

Seràn admesos com a candidats o candidates les persones que compleixin els requisits mínims i hagin lliurat la documentació completa. Es farà pública la llista provisional de persones admeses i excloses amb indicació, si escau, dels motius d'exclusió. Aquesta llista es publicarà per part de la Fundació.

Les persones aspirants disposaran d'un termini mínim de 3 dies hàbils, comptats a partir de l'endemà de l'exposició de les llistes provisionals d'admesos i exclosos, per presentar possibles reclamacions. El procés d'admissió serà responsabilitat de la direcció de gestió de persones i un cop tancat el procés en donarà trasllat a la comissió de selecció.

#### e) Procés de selecció i valoració

La Comissió de selecció constituïda plenament establirà, a proposta del seu President, les sessions de les diferents fases del procés. En les seves sessions es valorarà:

- **Valoració dels mèrits i capacitats.** En primer terme la comissió valorarà els mèrits objectius dels candidats i la seva adequació a les necessitats de gestió del centre tant pel que fa a la gestió de la docència com pel que fa a la gestió de la recerca, la transferència de coneixement i la projecció internacional. Haurà de contenir la declaració promesa pel que fa a aquelles qüestions que no siguin certificables.
- **Valoració de la idoneïtat.** En segon terme la comissió valorarà les habilitats i competències personals i professionals dels candidats i la seva adequació al càrrec i als reptes i necessitats del centre. L'assessoria externa de selecció emetrà informe de valoració tècnica dels candidats o candidates, en especial pel que fa a habilitats i competències personals i professionals, de visió estratègica, de lideratge i de gestió i dinamització d'equips. Aquest informe serà presentat per tal empresa en sessió de la comissió de selecció.
- **Valoració per presentació oral del projecte de centre.** Els candidats o candidates presentaran davant de la comissió de selecció la seva trajectòria acadèmica i habilitats de direcció que ajudin a entendre la candidatura, així com la proposta de programa d'actuació del centre per al període de durada del mandat (objectius a assolir, accions, prioritats...). Els membres de la comissió de selecció podran adreçar al candidat o candidata les preguntes clarificadores que considerin pertinents per identificar la solidesa del projecte i la capacitat del candidat per liderar tals accions. La presentació permetrà valorar el projecte de direcció dels candidats o candidates.

#### f) Elevació de l'informe final de la Comissió

Un cop superada la fase anterior, en el termini màxim de 6 dies hàbils a partir de tal moment els membres de la comissió de selecció deliberaran conjuntament i en sessió final sobre les

candidatures presentades. La deliberació es basarà en les valoracions tècniques, els diferents informes treballats i l'informe de l'assessoria de. Un cop assolit un acord, s'emetrà l'informe final de la Comissió de selecció, que es lliurarà a la presidència de la Fundació. L'informe classificarà les puntuacions de les candidatures valorades per ordre decreixent, proposant la designació d'un candidat o la declaració de desert del concurs.

#### g) Nomenament

Per resolució de presidència, es procedirà a designar com a director o directora de centre al candidat proposat per la comissió de selecció. Per motius justificats, la presidència de la Fundació podrà apartar-se de la proposta de la comissió.

Un cop publicada la resolució i notificada als interessats, s'estableix un termini mínim de 3 dies hàbils per presentar qualsevol al·legació sobre el procediment o resultat del procés. Les al·legacions s'hauran de presentar per escrit i per mitjans electrònics al President, el qual resoldrà totes les al·legacions en un termini màxim de 5 dies hàbils. Acabat el termini d'al·legacions i resoltes aquestes, si és el cas, la resolució del procés es considerarà ferma. A partir d'aquell moment el director actual entrarà en funcions fins que es produeixi el nomenament formal del nou director o directora de centre.

Posteriorment, es convocarà al claustre en sessió pública per tal de que el director o directora nomenat o nomenada hi presenti el projecte de centre.

Acabat el procés el director o directora general de la Fundació, conforme els estatus de la Fundació i conforme el conveni d'adscripció del centre, sol·licitarà al Rector de la Universitat el nomenament del director o directora de centre sorgit del procés de selecció.

Aquesta sol·licitud identificarà expressament el període d'inici i de final del mandat.

### **SISÈ. Selecció dels directors o directores de Departament.**

6.1 El director o directora de departament del Centre Universitari Tecnocampus ostenta la responsabilitat de la gestió interna de persones i de la gestió de programes sobre un àmbit de coneixement del Centre Universitari Tecnocampus; així com de la definició de les necessitats i oportunitats futures en docència i recerca del camp que li és propi, del disseny del pla d'acció i de la direcció de la seva implementació.

6.2. El director o directora de departament haurà de tenir la titulació de doctor i demostrar capacitats de gestió en l'àmbit acadèmic.

6.3. El sistema de provisió serà, de manera ordinària, mitjançant un concurs de mèrits i capacitats, que podrà ser obert o restringit a la comunitat de PDI del departament corresponent.

6.4. El mandat del director/a de departament té una durada estàndard de cinc anys. Acabat el mandat pel qual va ser nomenat o acabat el mandat per qualsevol altre motiu i fins que es nomeni nou director mitjançant la present normativa, el director o directora de departament vigent queda com a director en funcions en el seu càrrec.

6.5. No s'estableix cap limitació pel que fa a la possibilitat d'encadenar mandats successius a director/a del departament. En tal cas es seguirà el procediment corresponent en acabar cada mandat. En el cas concret de segon mandat consecutiu al primer pel qual va ser nomenat, i únicament en aquest cas, el director o directora de departament que manifesti voluntat d'optar a un nou mandat podrà ser renovat directament a criteri de la Comissió de govern del Centre,

previ informe de balanç presentat pel director o directora del Centre Universitari i vist-i-plau de la Junta de Direcció.

6.6. En casos i circumstàncies molt excepcionals degudament justificades, la Comissió de Govern, podrà optar per designar un candidat interí de forma directe i per un temps limitat no superior a dos anys i mig.

6.7. Per a la selecció del director o directora de departament, quan s'escaigui, se seguirà el següent procés:

a) Inici del procediment i convocatòria

El director o directora del Centre Universitari Tecnocampus iniciarà el procés i publicarà la convocatòria corresponent. El procés podrà començar com a màxim sis mesos abans de que expiri el mandat vigent. La convocatòria s'instrumentarà mitjançant un concurs on es fixarà com a mínim:

- el calendari del procés i les seves fases.
- els requisits mínims exigits per ser admès.
- la descripció específica del perfil del candidat que marqui entre altres la relació de mèrits a valorar i competències i habilitats requerides cara identificar la seva idoneïtat.
- la forma d'avaluació i qualificació del candidats, barems i percentatges de les diferents fases o valoracions.
- la composició de la comissió de selecció.

La proposta, amb aquestes especificacions, haurà de ser aprovada per la Comissió de Govern i quedarà integrada en el document públic de "Bases per a la selecció del director o directora de departament".

Se'n donarà trasllat de tot plegat al Comitè d'Empresa. Es farà pública la convocatòria de forma àmplia buscant la màxima difusió.

b) Constitució de la Comissió de selecció.

Es constituirà una comissió de selecció presidida pel director o directora del Centre Universitari Tecnocampus, que incorporà, com a mínim, un representant de la universitat adscrivent i un representant de la Junta de Departament. La composició específica de la comissió es fixarà en les bases del concurs.

El professor delegat de la Junta de Departament serà escollit entre i pels professors permanents membres de la Junta, en la condició que no siguin candidats al càrrec i partint d'un perfil de delegat de tarannà mediador entre aquells docents que tinguin la màxima representativitat al centre per antiguitat i/o per categoria acadèmica en el departament. La direcció de Gestió de Persones de la Fundació facilitarà el mètode i procés de designació de tal delegat atenent la dinàmica de cada departament.

La comissió de selecció treballarà amb el deure de la neutralitat i de la total confidencialitat, essent totes les seves deliberacions secretes. La comissió assumirà explícitament els principis generals de processos de selecció recollits en el segon apartat d'aquesta norma.

c) Recepció de candidatures.

Els o les aspirants hauran d'adreçar un escrit al director o directora de Centre fent constar la seva condició de candidat o candidata. La fase de recepció de candidatures s'allargarà un mínim



de 10 dies hàbils un cop feta pública la convocatòria. L'escrit s'haurà d'acompanyar de la següent documentació:

- Memòria de la trajectòria curricular acadèmica, professional i de gestió del candidat/a, amb detall dels mèrits concrets que es destaquin pel càrrec
- Si escau, suport documental que acrediti els mèrits i competències que es volen fer constar

Cas que manqui informació d'algun dels aspirants, es donarà un termini mínim de 5 dies hàbils per a lliurar-la. En el cas que no existeixi cap candidat o candidata apte s'obrirà de nou el procés tant àmpliament com sigui necessari.

L'escrit inicial així com tota la documentació que l'acompanyi s'entregarà per canals electrònics segons s'especifiqui a les bases que regeixin el concurs.

#### d) Admissió dels aspirants.

Seràn admesos com a candidats o candidates les persones que compleixin els requisits mínims i hagin lliurat la documentació completa. Es farà pública la llista provisional de persones admeses i excloses amb indicació, si escau, dels motius d'exclusió. Aquesta llista es publicarà per part de la Fundació.

Les persones aspirants disposaran d'un termini mínim de 3 dies hàbils, comptats a partir de l'endemà de l'exposició de les llistes provisionals d'admesos i exclosos, per presentar possibles reclamacions. El procés d'admissió serà responsabilitat de la direcció de gestió de persones i un cop tancat el procés en donarà trasllat a la comissió de selecció.

#### e) Procés de selecció i valoració

La Comissió de selecció constituïda plenament establirà, a proposta del seu President, les sessions de les diferents fases del procés. En les seves sessions es valorarà:

- **Valoració dels mèrits i capacitats.** En primer terme la comissió valorarà els mèrits objectius dels candidats i la seva adequació a les necessitats de gestió del departament tant pel que fa a la gestió de la docència com pel que fa a la gestió de la recerca, la transferència de coneixement i la projecció internacional. Haurà de contenir la declaració promesa pel que fa a aquelles qüestions que no siguin certificables.
- **Valoració de la idoneïtat.** En segon terme la comissió valorarà les habilitats i competències personals i professionals dels candidats i la seva adequació al càrrec i als reptes i necessitats del departament.
- **Valoració per presentació oral del projecte de centre.** Els candidats o candidates presentaran davant de la comissió de selecció la seva trajectòria acadèmica i habilitats de direcció que ajudin a entendre la candidatura, així com la proposta de programa d'actuació del departament per al període de durada del mandat (objectius a assolir, accions, prioritats...). Els membres de la comissió de selecció podran adreçar al candidat o candidata les preguntes clarificadores que considerin pertinents per identificar la solidesa del projecte i la capacitat del candidat per liderar tals accions. La presentació permetrà valorar el projecte de direcció dels candidats o candidates.

#### f) Elevació de l'informe final de la Comissió

Un cop superada la fase anterior, en el termini màxim de 6 dies hàbils a partir de tal moment els membres de la comissió de selecció deliberaran conjuntament i en sessió final sobre les candidatures presentades. Un cop assolit un acord, s'emetrà l'informe final de la Comissió de selecció, que es traslladarà a la direcció general de la Fundació. L'informe classificarà les puntuacions de les candidatures valorades per ordre decreixent, proposant la designació d'un candidat o la declaració de desert del concurs.

#### g) Nomenament

Per resolució de la direcció general, es procedirà a designar com a director o directora de departament proposat per la comissió de selecció. Per motius justificats, la presidència de la Fundació podrà apartar-se de la proposta de la comissió.

Un cop publicada la resolució i notificada als interessats, s'estableix un termini mínim de 3 dies hàbils per presentar qualsevol al·legació sobre el procediment o resultat del procés. Les al·legacions s'hauran de presentar per escrit i per mitjans electrònics al director general, el qual resoldrà totes les al·legacions en un termini màxim de 5 dies hàbils. Acabat el termini d'al·legacions i resoltes aquestes, si és el cas, la resolució del procés es considerarà ferma.

#### **SETÈ. Selecció d'altres càrrecs de direcció**

Correspon al director/a general de la Fundació, conforme els estatuts de la institució, el nomenament i cessament dels càrrecs directius del personal d'administració i serveis de la Fundació. Les funcions i nombre d'aquests càrrecs seran els que es determinin en l'organigrama de la Fundació aprovat pel Patronat de la Fundació Tecnocampus.

En qualsevol cas, en els processos de selecció i nomenament es seguiran els principis generals establerts a l'apartat segon de la present normativa. Concretament, tots els nomenaments de càrrecs directius seran per a períodes de temps limitat, escollits seguint el principi de mèrit i capacitat, valoració d'idoneïtat del perfil, entre personal intern o extern i sempre a partir d'un procés transparent i amb publicitat suficient interna i/o externa.

Mataró, 15 de març de 2022