

NIVELLS RETRIBUTIUS CAPS 1A

Acord núm. 194/2004 del Consell de Govern pel qual s'aproven els nivells retributius dels Caps 1A, per a que l'aprovi, si s'escau, el Consell Social.

- Document aprovat per la Comissió de Personal i Acció Social del Consell de Govern del dia 18 de novembre de 2004.
- Document aprovat pel Consell de Govern del dia 26 de novembre de 2004.

DOCUMENT CG 29/11 2004

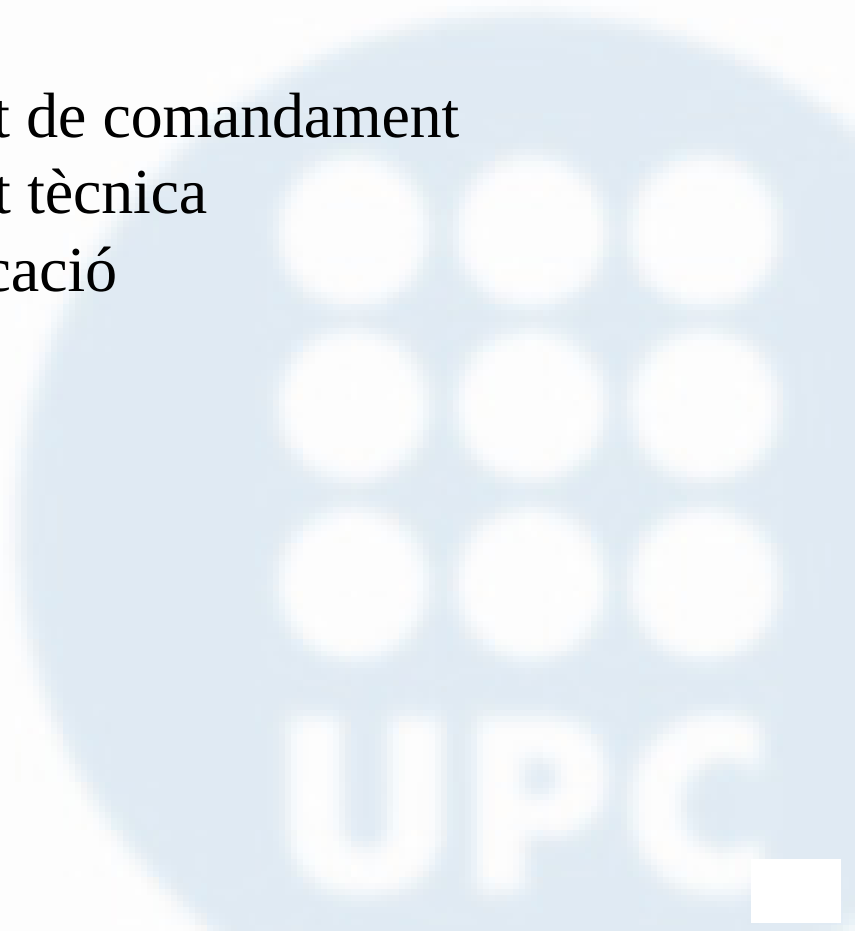
Vcirectorat de personal
Novembre de 2004

6.3.- “Serveis i Unitats”



6.3.- “Serveis i Unitats”. Index

1. Introducció
2. Consideracions
3. Assignació Perfils
4. Unitats amb més component de comandament
5. Unitats amb més component tècnica
6. Unitats pendents de classificació



1.- Introducció

- El Consell de Govern del proppassat mes de juliol va establir, d'acord amb la disposició transitòria 23 dels estatuts de la UPC, la següent relació de les unitats funcionals de la Universitat:
 - Serveis generals
 - Unitat de gestió del Campus de Terrassa
 - Unitat de gestió del Campus Nord
- Cal notar que aquestes unitats funcionals estan, o poden estar, composades per diferents estructures que, d'acord amb les seves funcions, són o poden ser heterogènies entre elles i que, per tant, cal establir uns criteris i consideracions per tal d'assignar el nivell retributiu dels llocs de treball dels responsables d'aquestes unitats.

2.- Consideracions

- Ens referirem en tot moment a unitats que anomenarem de primer nivell ja que els seus responsables tenen com a referència un membre de la Gerència o, en casos excepcionals, un membre del Consell de Direcció.
- Cal tenir en compte les consideracions següents :
 1. grau de desenvolupament de les estructures internes,
 2. comandament d'equips interns,
 3. grau de tecnificació dels equips de treball,
 4. naturalesa temporal de les activitats desenvolupades.
- 1. **Grau de desenvolupament de les estructures internes**
 Implica que la unitat organitzativa requereix d'estructures internes per assolir els objectius i resultats esperats.

2.- Consideracions

2. **Comandament d'equips interns**

Les unitats organitzatives que requereixen un major grau de comandament tant pel que fa al responsable de la unitat com pel que fa als diferents responsables de les diferents subunitats o equips de treball.

3. **Grau de tecnificació dels equips de treball**

El fet que en determinades estructures tingui més pes el component tècnic i el component d'especialització professional dels seus membres ha de ser tingut en compte com un element diferencial.

4. **Naturalesa temporal de les activitats desenvolupades**

Hi ha estructures, en general simples, que per la seva pròpia naturalesa, i pel fet d'implementar projectes o programes concrets, no es poden considerar com a parts permanents de l'estructura sinó com a unitats conjunturals o de creació adhoc. Això comporta una consideració diferent d'aquestes unitats davant les que tenen un reconeixement organitzatiu més estructural, permanent o estable.

2.- Consideracions

- En funció de les consideracions anteriors identifiquem les diverses unitats d'acord amb els paràmetres següents:
 - **Unitats amb més component de comandament** - Unitats estables temporalment amb un alt grau de desenvolupament intern i amb diverses subunitats amb comandament d'equips interns de treball.

Funcions del responsable



Personal



2.- Consideracions

- **Unitats amb més component tècnic** - Unitats que tot i ser estables en el temps tenen un alt grau de tecnificació i no són necessàries subunitats estructurades o bé, unitats que gestionin projectes concrets.

Funcions del responsable

Tècniques	Comandament
-----------	-------------

Personal

Tècnic	Caps
--------	------

3.- Assignació Perfils

- Aquestes consideracions, en relació al perfil del llocs de treball del responsables de les unitats, ens porten cap a perfils més clarament de caps o amb components híbrids de comandament i tècnics.

Unitats comandament	Cap 1 a N 1
	Cap 1 a N 2
Unitats tècniques	A assignar Perfil en funció anàlisi llocs de treball

4.- Unitats amb més component de comandament

- Tenint en compte les consideracions esmentades, les unitats de comandament classificades són:
 - Activitats Socials (UNIVERS)
 - Biblioteques
 - Comunicació Institucional
 - Economia
 - Gestió Acadèmica
 - Informàtica
 - Patrimoni
 - Personal
 - Relacions Institucionals i Internacionals
 - Coordinació del Campus Nord
 - Unitat de gestió dels serveis comuns del Campus de Terrassa
- Per tal d'assignar el nivell retributiu del lloc de treball del responsable de la unitat es consideren les variables que es presenten a continuació (indicadors quantitatius i qualitatius) que mesuren l'abast i dimensionament de la unitat.
- Els **perfils genèrics** a assignar als Caps de les unitats anomenades són **Cap 1a (N 1 o N2 segons els indicadors)**.

4.1- Perfil lloc de treball Cap - Cap 1a

- Dissenyar i coordinar l'execució de les polítiques o estratègies en l'àmbit d'actuació de la Unitat, dins del marc de la Planificació Estratègica de la Universitat per garantir l'assoliment dels objectius estratègics
- Establir relacions de comunicació interna i externa, coordinació i negociació amb d'altres unitats per afavorir sinèrgies i cooperar en projectes comuns
- Representar a la Universitat en l'àmbit propi de la seva funció per defensar interessos competencials propis.
- Orientar el funcionament i objectius de la unitat als usuaris establint canals per recollir els seus suggeriments
- Dissenyar, coordinar i elaborar la informació relativa a l'activitat de la Unitat per facilitar la presa de decisions als Òrgans de Govern de la UPC
- Difondre la memòria i d'altres documents que reflecteixen les activitats de la Unitat.
- Garantir l'existència de canals i sistemes de recollida i tractament de la informació per donar resposta a les demandes dels usuaris.

4.1- Perfil lloc de treball Cap - Cap 1a

- Detectar i analitzar les necessitats dels usuaris i les tendències generals i establir objectius que hi donin resposta dins del marc estratègic de UPC, per tal d'oferir als usuaris un servei de la màxima qualitat.
- Planificar, dirigir, coordinar i fer el seguiment i avaluació de la Unitat per tal de garantir l'òptim servei als usuaris interns i externs.
- Assessorar i donar resposta a les necessitats de les unitats en els aspectes relacionats amb el seu àmbit de responsabilitat per assegurar el necessari suport a les unitats.
- Establir directrius generals per assegurar l'acompliment de les línies generals establertes.
- Elaborar normatives i criteris dins del seu àmbit de gestió.
- Identificar, determinar i definir objectius de millora contínua. Impulsar, organitzar i gestionar la millora contínua dels serveis / productes de la Unitat per tal d'optimitzar-los .

4.1- Perfil lloc de treball Cap - Cap 1a

- Establir estratègies d'enteniment i cooperació mútues amb d'altres companys per tal de rendibilitzar les experiències d'altres.
- Liderar, integrar i assegurar l'eficàcia del personal al seu càrrec, vetllar per la seva formació i desenvolupament professional tot potenciant el treball en equip per tal d'optimitzar el seu rendiment.
- Gestionar el personal al seu càrrec tot distribuint responsabilitats i objectius entre les persones al seu càrrec, supervisant i fent seguiment de les activitats, detectant necessitats de formació entre el personal i avaluant-ne la transmissió de la formació al lloc de treball.
- Planificar les necessitats de recursos per poder assolir els resultats de la unitat. Definir necessitats pressupostàries en funció dels resultats a assolir i dels recursos de la UPC. Distribuir i gestionar els recursos de manera que es puguin assolir els objectius de la Unitat. Buscar vies de finançament alternatives a la UPC si s'escau.

4.2- Variables Considerades

INDICADORS QUALITATIUS

- ← **Autonomia.** Indicador que valora el grau de llibertat en la decisió i en l'actuació.
- ← **Tipus de Problemes.** Indicador que valora la complexitat dels problemes als que s'ha de fer front en funció de la seva naturalesa.
- ← **Impacte.** Indicador que valora la influència de l'actuació sobre el nivell global de l'organització.
- ← **Interacció.** Requeriment d'interacció i negociació amb el seu entorn (extern UPC).

INDICADORS QUANTITATIUS

- ← Dimensió quantitativa de la plantilla directa.
- ← Dimensió qualitativa de la plantilla directa.
- ← Pressupost: gestió directa.
- ← Pressupost: gestió indirecta.

4.2- Variables Considerades. Factor de Ponderació

80%

INDICADORS QUALITATIUS

- ← Autonomia. 20 %
- ← Tipus de Problemes. 30%
- ← Impacte. 20%
- ← Interacció. 10%

20%

INDICADORS QUANTITATIUS

- ← Dimensió quantitativa de la plantilla directa. 5%
- ← Dimensió qualitativa de la plantilla directa. 5%
- ← Pressupost: gestió directa. 5%
- ← Pressupost: gestió indirecta. 5%

4.2- Variables Considerades. Indicadors Qualitatius

Autonomia

- (1a) Disposa de llibertat per actuar e incidir en l'àmbit de la **definició de les polítiques i estratègies** de la UPC.
- (1b) Disposa de llibertat per actuar i decidir en l'àmbit **d'execució de polítiques i objectius**.
- (1c) Disposa de llibertat per actuar en l'àmbit dels **processos i procediments concrets**.

Tipus de Problemes

- (2a) Requereix resoldre **problemes tècnics i/o de gestió complexes i molt diversos** que cal analitzar dins un **marc de referència molt ampli** i que obliga a avaluar alternatives i prioritats per a decidir.
- (2b) Requereix resoldre **problemes tècnics i/o de gestió complexa** que cal analitzar des de diverses perspectives i dins d'un **marc normatiu flexible**.
- (2c) Requereix resoldre **problemes tècnics i/o de gestió de mitjana** dificultat que cal analitzar dins d'un **marc normatiu establert**.

Impacte

- (3a) L'actuació afecta directament el conjunt de l'estructura de la UPC i n'assumeix la decisió final.
- (3b) L'actuació afecta directament el conjunt de l'estructura però la decisió final és compartida amb altres.
o bé
L'impacte és indirecte i repercuteix sobre les estratègies, encara que la decisió final la prenen altres (assessorament).
- (3c) L'actuació afecta directament aspectes de l'estructura, encara que aquests aspectes són parcials.

Interacció

- (4a) És imprescindible la interacció i negociació habitual amb els interlocutors del seu entorn.
- (4b) És necessària i freqüent la interacció i negociació amb els interlocutors del seu entorn.
- (4c) És convenient i ocasional la interacció i negociació amb els interlocutors del seu entorn.

4.2- Variables considerades. Indicadors Quantitatius

Dimensió quantitativa de la plantilla directa

- (1a) De 20 en endavant.
- (1b) De 10 a 20.
- (1c) D'1 a 10.

Pressupost: gestió directa

- (3a) De 650.000 euros en endavant .
- (3b) De 250.000 a 649.999 euros .
- (3c) De 0 a 249.999 euros.

Dimensió qualitativa de la plantilla directa

- (2a) Plantilla molt tecnificada (més d'un 60% de llocs I/II o A/B).
- (2b) Percentatge alt de llocs I/II o A/B (entre un 30% i un 60%).
- (2c) Percentatge baix de llocs I/II i/o A/B (menys d'un 30%).

Pressupost: gestió indirecta

- (4a) De 650.000 euros en endavant.
- (4b) De 250.000 a 649.999 euros.
- (4c) De 0 a 249.999 euros.

4.3- Proposta nivells retributius Caps (Cap 1a N 1 i N2)

1

- ← BIBLIOTEQUES
- ← ECONOMIA
- ← GESTIÓ ACADÈMICA
- ← PERSONAL

2

- ← ACTIVITATS SOCIALS
- ← COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL
- ← CAMPUS NORD
- ← CAMPUS TERRASSA
- ← DIRECCIÓ INFORMÀTICA
- ← PATRIMONI
- ← RELACIONS INSTITUCIONALS I INTERNACIONALS

6.- Unitats pendents de classificació

- Donat que actualment s'estan configurant les àrees de recerca i de planificació, avaluació i estudis, les unitats organitzatives ubicades dins d'aquests àmbits restaran pendents de classificació.

