

**MEMORIA DE CREACIÓN DEL
“CENTRO DE INVESTIGACION PARA LA EFECTIVIDAD
ORGANIZACIONAL. TALENTO UAM”
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

Madrid, diciembre de 2016

SUMARIO:

	Pág
1. Introducción.	3
2. Necesidad de respuesta de la UAM a los retos actuales de la Gestión del Talento en las organizaciones.	4
2.1. Del programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología al Centro de Investigación de la UAM para la Efectividad Organizacional. Talento UAM.	4
2.2. De la necesidad de investigación, innovación y transferencia al sector productivo.	6
3. Justificación de la creación de un Centro Universitario de Investigación para el desarrollo del Talento y la Efectividad Organizacional.	9
4. Estructura, personal y actividades del Centro.	11
4.1. Estructura.	11
4.2. Personal.	11
4.3. Actividades.	11
5. Financiación de las actividades del Centro.	13
Anexo I. Propuesta de nombramiento de los órganos de dirección.	
Anexo II Propuesta provisional de nombramiento del Comité de Asesoramiento Científico.	

1.- Introducción

La finalidad de esta memoria es la creación del Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional / *Centre for organizational effectiveness* denominado **Centro para la Efectividad Organizacional, Talento UAM** (en adelante, el Centro) como centro de investigación propio de la Universidad Autónoma de Madrid, al amparo del Artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y del Artículo 17 de los Estatutos de la UAM de 2009.

La misión del Centro es servir a las personas y organizaciones en la tarea de desarrollar conocimientos, técnicas, metodologías y herramientas orientadas a generar valor en los procesos de Gestión del Talento. Ello, a través de la transferencia de conocimiento mediante la investigación, la innovación y la formación de calidad, orientadas de forma práctica a las demandas actuales y futuras de organizaciones e instituciones. Así, el objetivo del Centro es el desarrollo de actividades de investigación, innovación y formación orientadas a la Gestión del Talento de personas en entornos organizacionales con el fin de incrementar y defender la competitividad y excelencia de nuestras organizaciones así como la empleabilidad y mejor cualificación de las personas que se integran en aquellas.

A continuación se exponen las razones que justifican la creación del Centro en la Universidad Autónoma de Madrid, así como su estructura, actividades y formas de financiación. Asimismo se adjuntan dos Anexos, que incluyen una lista de las personas propuestas para formar parte de sus órganos de dirección y asesoramiento.

2.- Necesidad de respuesta de la UAM a los retos actuales de la Gestión del Talento en las organizaciones.

2.1. Del programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología al Centro de Investigación de la UAM para la Efectividad Organizacional. Talento UAM.

El Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología es, junto con el de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, el programa de formación especializada más antiguo en la Universidad Autónoma de Madrid. En el año 2007, la Red Española de Fundaciones Universidad-Empresa (Red FUE) publicó un Informe a propuesta del Ministerio de Educación y Ciencia en el que se dan a conocer las experiencias de formación universitaria consideradas *Buenas Prácticas de Gestión* (“conjunto de experiencias identificadas como adecuadas, eficientes y de calidad”). Son 14 en todas las Universidades españolas y una de ellas es el Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología de la UAM. El Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología ha formado a algo más de 1200 alumnos y alumnas. Muchos de ellos ocupan hoy cargos de alta responsabilidad en el marco de los Recursos Humanos. Esto supone un activo muy importante para la Universidad del que nos debemos sentir legítimamente orgullosos.

En 2017 se celebrará el trigésimo aniversario del Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos. Desde la publicación del Real Decreto 1497/1981. La cooperación educativa entre universidad y empresa ha sufrido un importante avance. Lo mismo podemos decir en el ámbito de la Organización y Dirección de Recursos Humanos gracias a la aprobación, por Junta de Gobierno de 7 de Julio de 1987, del Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología. Avances que no deben desdeñar de ningún modo los cambios y transformaciones acontecidos en el Espacio Europeo de Educación Superior, en el seno de la universidad, en la sociedad, la economía y la tecnología. Es la única forma de afrontar las demandas y necesidades sociales que requieren una respuesta adaptada y temprana de nuestra Universidad. En nuestro proyecto, la traducción inmediata de este proceso no es otra que visualizar una excelente oportunidad de desarrollo: replantear el alcance de la colaboración inicial entre la UAM (Facultad de Psicología), la Fundación Universidad Empresa (FUE) y el Círculo de Empresarios en el área de Organización y Recursos Humanos; adaptando su actividad al nuevo contexto en el que opera y garantizando, así, su viabilidad futura.

Existen aspectos específicos que reclaman acciones dirigidas a la adaptación de nuestras iniciativas al contexto actual. Entre ellas, queremos subrayar las cuatro siguientes:

- El Programa de Cooperación Educativa se sustenta en el convenio firmado por la Universidad Autónoma de Madrid, la Fundación Universidad Empresa y el Círculo de Empresarios en 1987. Las “Normas Regulatoras del Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos” aprobadas por la Junta de Centro de la Facultad de Psicología en su sesión del 9/07/1990 y por la Comisión de Dirección del Programa en su sesión del 11/12/1990, soportan las pautas específicas de actualización. Ambos documentos hacen referencia al antiguo plan de estudios asociados al título de licenciatura y no han sido revisados ni actualizados.
- Tras la puesta en marcha de las nuevas titulaciones vinculadas al Espacio Europeo de Educación Superior (de los cinco cursos de licenciatura a cuatro de grado), los estudios universitarios en materia de Organización y Recursos Humanos han evolucionado hacia la puesta en marcha de un Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos. En consecuencia, se ha reducido la oferta de asignaturas optativas de este ámbito de conocimiento en el Grado de Psicología. Tampoco parece muy atrevido plantear la posibilidad de que el grado siga sufriendo restricciones de carga docente que daría paso a la especialización únicamente mediante la formación de posgrado. En paralelo, las organizaciones demandan conocimientos especializados en materia de Organización y Recursos Humanos que escapan a la actual oferta de la Universidad: “Experto en Organización y Recursos Humanos” (el título que se ofrece desde el programa de Cooperación educativa) y el Máster Oficial en Dirección de Recursos Humanos. Un ejemplo de esta demanda la encontramos en los profesionales formados en el ejercicio del Coaching. Por ello, en el curso académico 2015-2016 se puso en funcionamiento el Máster en Coaching Profesional. En resumen, merece la pena visualizar estos escenarios para responder satisfactoriamente a las demandas formativas.
- Las líneas generales de actuación de la UAM para 2014-2018 no dejan lugar a dudas sobre el posicionamiento de la Universidad: “La universidad del siglo XXI es, sin duda, uno de los pilares sobre los que debe construirse la sociedad del conocimiento y una economía más competitiva y sostenible”. “El nuevo entorno social, educativo, económico y tecnológico emergente demanda afrontar importantes reformas y cambios. Es indudable que las decisiones que se tomen ahora y el camino que se elija para ponerlas en práctica determinarán el futuro de la UAM y su posición en el grupo de universidades prestigiosas

y competitivas a nivel europeo”. Parece que el reto formulado en estas líneas debe ser recogido en el ámbito de la Organización y Dirección de Recursos Humanos y la creación de un centro de investigación especializado en esta temática se presente como el escenario ideal para su desarrollo.

- La cooperación entre la Universidad y la Empresa ofrece ámbitos de actuación que no deben limitarse a las actividades docentes. El retorno de nuestras acciones a la sociedad en este contexto requiere ampliar el campo de acción para actuar con responsabilidad social (investigación, innovación, docencia). A su vez, sería deseable ampliar el alcance de actuación manteniendo la fidelidad a su título original: organización. De tal forma que el campo de acción no se dirija únicamente a empresas sino a cualquier organización interesada en la cooperación inter-institucional.

Por último, la gestión del talento requiere de un ejercicio interdisciplinar. Por ello, se entiende que un Centro Universitario especializado en esta temática debe ser interfacultativo, participando en el mismo las diferentes Facultades o Escuelas Universitarias que se sientan implicadas.

El Espacio Europeo de Educación Superior; las líneas generales de actuación de la UAM para 2014-2018 presentadas en el Claustro de 22 y 23 de mayo de 2014; las líneas estratégicas de empleabilidad y el plan estratégico de comunicación, aprobados por Consejo de Gobierno en julio y mayo de 2014, respectivamente; así como el marco regulatorio aplicable a la creación de Centros de Investigación, soportan el marco de referencia de la presente propuesta.

2.2. De la necesidad de investigación, innovación y transferencia al sector productivo.

El factor humano es el componente principal de cualquiera de las organizaciones a las que, de manera inevitable, pertenecen las personas. Desde los años veinte del pasado siglo esta es una afirmación convertida en referente central, hasta el punto de que hoy en día se puede afirmar que la mayoría de las organizaciones consideran el factor humano (las personas que las conforman) como su elemento más valioso e irremplazable. Ello significa que su gestión se convierte en un asunto estratégico y crucial y, necesariamente, en el elemento de referencia para el desarrollo de la efectividad de las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Este es el marco general en el que se inscribe esta propuesta. La relevancia de este

hecho queda reflejada en la creciente demanda de profesionales especializados en el área de la gestión del talento y representada por el número de estudiantes que se decantan por este perfil. Por ejemplo, en las tres últimas promociones del Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos, el número de solicitudes recibidas se encuentra entre las 250 y 300.

Ahora bien, el factor humano se encuentra inmerso en una compleja red de relaciones entre personas físicas y jurídicas caracterizada por un continuo proceso de cambio. Durante las últimas décadas se han venido produciendo profundas transformaciones en el ámbito laboral que requieren de nuevos enfoques que contribuyan a una cabal comprensión de los nuevos fenómenos y a un más adecuado afrontamiento de los nuevos retos. Estos cambios plantean demandas a la investigación disciplinar en el ámbito de la gestión del talento en sus aspectos básicos, aplicados y en los relativos a la I+D+I. La satisfacción de esas demandas implica la formación de investigadores y profesionales competentes. Esa formación habrá de tener en cuenta que éstos, previsiblemente, habrán de incorporarse a diversas organizaciones profesionales que, en ocasiones, por su carácter innovador, tendrán entre sus actividades la realización de proyectos de I+D.

La década de los noventa y los primeros años de este siglo han sido un periodo de importantes transformaciones en el sistema productivo y en la cultura organizacional. La creciente globalización de la economía y de los mercados y la fuerte competitividad han exigido de las empresas transformaciones en sus estructuras organizativas a fin de dar respuesta a la calidad, la innovación y la comercialización de sus productos y servicios. Todo ello ha tenido repercusiones sobre las demandas planteadas a los investigadores y a los profesionales de los RRHH. En el ámbito laboral, el desempleo, la flexibilidad y en ocasiones la precariedad laboral y las dificultades de acceso al mundo del trabajo de algunos colectivos plantean igualmente retos y oportunidades en el marco de la formación. Así, por ejemplo, determinadas transformaciones (incremento de la complejidad, competitividad, ritmo de trabajo, flexibilidad, trabajo cognitivo, etc.) llevan emparejados nuevos riesgos de carácter psíquico y psicosocial y nuevos retos que requieren respuestas efectivas por nuestra parte.

Además, en la última década hemos asistido a una clarificación y consolidación de la actividad profesional relacionada con la gestión del talento en los entornos organizacionales. Kast y Rosenzweig señalan una serie de características que permiten detectar la existencia de un sector profesional consolidado. Entre ellas, cabe señalar las siguientes:

1. Existencia de un rol claramente definido, fundamentado en el conocimiento y la investigación científica.
2. Existencia de mecanismos de formación y socialización definidos e institucionalizados.

3. Existencia de una organización profesional valedora de la acción e interés profesionales.

En nuestro caso, se cumplen todas y cada una de ellas. Una razón más que sustenta la creación de un centro de investigación especializado.

Ante este panorama, someramente expuesto, encontramos un escenario en el que la Universidad Autónoma de Madrid brinda una oferta formativa que responde con éxito a las demandas sociales. No obstante, los profesionales aluden frecuentemente a la falta de investigación en el campo, así como a la innovación y transferencia de resultados. De hecho, tenemos suficientes datos que avalan el acierto de nuestras propuestas docentes pero la falta de datos sobre el impacto de las acciones de investigación e innovación que realizamos es un mal dato en sí mismo. Las diferentes reuniones que hemos mantenido con directivos del área de Recursos Humanos pintan un panorama que conduce inevitablemente a la reflexión: a) nuestra tarea de investigación se aleja de las necesidades de conocimiento e innovación de las organizaciones productivas, b) la confianza en las instituciones académicas para desarrollar proyectos de mejora e innovación se deposita en las escuelas de negocio, c) es preferible un conocimiento centrado en la acción sin necesidad de avales científicos que un conocimiento científico sin avales de aplicabilidad. En resumen, hemos detectado áreas de mejora que recomiendan la necesidad de respuesta de la UAM a los retos actuales de la Gestión del Talento Humano. Y esta respuesta pasa inexorablemente por ofrecer de forma integrada, sistemática, coherente y proactiva nuestros programas docentes, nuestras actividades de investigación y nuestra capacidad de innovación y transferencia. Por ello, la mejor propuesta es articularlo con un Centro de Investigación.

3.- Justificación de la creación de un Centro Universitario de Investigación para el desarrollo del Talento y la Efectividad Organizacional

El punto de partida de esta propuesta se sustenta en un planteamiento de fácil formulación pero compleja ejecución: el desarrollo de la ciencia de las organizaciones y la transferencia efectiva de dicho conocimiento al contexto social en el que operan organizaciones e instituciones, requiere de una estructura organizativa especializada y multidisciplinar alrededor de los conocimientos críticos en el desarrollo y gestión del talento de las organizaciones. Ello implica necesariamente el desarrollo de un espacio de excelencia en la investigación, innovación y formación en el marco de la efectividad organizacional basada en la gestión del talento humano que compone las organizaciones.

Desde el punto de vista científico, este planteamiento exige que se haga desde una perspectiva interdisciplinar e internacional. La propuesta de creación del Centro responde, precisamente, a la necesidad de crear una estructura institucional que impulse y facilite la colaboración permanente entre investigadores y profesionales procedentes de disciplinas y tradiciones académicas diferentes.

- a) Se trata, en primer lugar, de crear una estructura institucional adecuada para desarrollar proyectos de investigación multidisciplinarios y aplicados. Su puesta en marcha requiere la cooperación de académicos y profesionales del campo en las disciplinas relevantes en la materia. Esto incluye la colaboración con organizaciones y con los diferentes departamentos de la UAM con conocimiento específico en la materia (Facultad de Psicología, Facultad de Económicas, Facultad de Derecho o Escuela Politécnica Superior).
- b) Se trata, en segundo lugar, de que dicha estructura permita establecer lazos permanentes con organizaciones e instituciones públicas y privadas para las que el desarrollo de su talento es una de sus señas de identidad. Tal y como demanda la sociedad, la transferencia de conocimiento desde la universidad hasta la sociedad es inabordable sin la colaboración entre la primera y las organizaciones e instituciones relevantes del sector productivo.

Por otro lado, la localización de la UAM en Madrid, cerca de las principales sedes de organizaciones en nuestro país, supone un importante valor añadido de cara a colaborar activamente con ellas. Se trata de este modo de situar a la Universidad Autónoma de Madrid en el núcleo de una de las claves fundamentales de desarrollo de la economía del país.

La propuesta está avalada por las Facultades de Psicología y Derecho e informada convenientemente por la Facultad de CC. Económicas y Empresariales. Si bien se pretende la inclusión de diferentes centros de la UAM que sumen a la visión compartida sobre la efectividad organizacional y la gestión del talento en los entornos organizacionales (como la Escuela Politécnica Superior).

En este contexto, la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid toma la iniciativa y entendemos que reúne las condiciones idóneas para liderar un proyecto de esta naturaleza:

- a) En primer lugar, la Facultad de Psicología cuenta con una amplia experiencia en la colaboración Universidad-Empresa en el ámbito de las organizaciones a través del Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos, El Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos y el Máster en Coaching Profesional.
- b) En segundo lugar, la Facultad de Psicología está especializada en el desarrollo de contenidos y competencias relacionados con la gestión del talento igualmente avalados por los programas mencionados en el punto anterior.

4.- Estructura, personal y actividades del Centro

4.1. Estructura

La estructura del Centro descansa sobre dos pilares fundamentales:

Los *órganos de gestión* (*Consejo de Dirección, Director/es/as y Secretario/a*) cuya función es impulsar el funcionamiento del Centro y asegurar el cumplimiento de sus objetivos con eficacia y eficiencia.

El *Comité de Asesoramiento Científico*, integrado por académicos y profesionales de reconocido prestigio que, mayoritariamente, no tengan vinculación con la UAM. Con este requisito, se pretende asegurar la independencia del Comité, para que pueda desempeñar eficazmente su labor como órgano externo que informa y fiscaliza las actividades del Centro. Excepcionalmente, podrá formar parte del comité de asesoramiento científico PDI o PDIF de la UAM siempre y cuando ostenten cargos de representación en alguna institución ajena a la universidad cuya misión y objetivo se relacione con la temática del Centro.

4.2. Personal

Las normas de adscripción al Centro son muy abiertas. Se prevé la posibilidad de que pasen a formar parte de él profesores/as de la UAM, cualquiera que sea su categoría; profesores/as e investigadores/as de otros centros académicos, tanto españoles como extranjeros; profesionales de reconocido prestigio cuyo trabajo esté relacionado con la misión del Centro; y Organizaciones e Instituciones. Con ello se pretende generar un grupo de colaboradores lo suficientemente variado para hacer realidad la vocación multidisciplinar e internacional del Centro, así como su aspiración de tender puentes entre el mundo académico y el profesional.

4.3. Actividades

Con esta estructura y este personal, se pretenden desarrollar, fundamentalmente, tres tipos de actividades: investigación, innovación y formación; en dos áreas claramente diferenciadas: “organización y dirección de recursos humanos” y la “escuela de coaching”.

1. Investigación. Sirviendo de vehículo para el desarrollo de proyectos de investigación aplicada con empresas en los campos propios de la Organización

y Recursos Humanos (por ejemplo en aspectos tales como el diseño organizacional, la gestión del desempeño, el desarrollo y gestión de equipos, el liderazgo o la tecnología aplicada a la gestión del talento, análisis de cultura, clima, bienestar en el entorno del trabajo, gestión de riesgos de naturaleza psicosocial).

2. Innovación. Desarrollando junto a las empresas proyectos de innovación científico-técnica orientados a la mejora de los procesos inherentes a la organización, dirección y coordinación del conocimiento y sus competencias en los campos mencionados en los apartados anteriores.

3. Formación de Posgrado, Formación Continua y Formación a lo largo de la vida. Ofreciendo formación especializada en el ámbito de la gestión del talento (a través de títulos propios y cursos de formación continua de diferente nivel). Por ejemplo, en temáticas tales como el coaching, la influencia y la persuasión, la práctica de compensación y beneficios, la inteligencia emocional aplicada a la empresa, el liderazgo, etc.

5.- Financiación de las actividades del Centro

Las actividades del Centro se financiarán con cargo a sus fondos propios. Estos fondos procederán de tres fuentes principales.

- a) En primer lugar, el Centro celebrará *convenios de investigación y realizará tareas de transferencia de conocimiento con organizaciones e instituciones públicas y privadas*. En este sentido, el Centro cuenta ya con un activo importante en el conjunto de organizaciones que colaboran activamente becando a alumnos tanto del programa de Cooperación Educativa como del Máster en Dirección de Recursos Humanos. El objetivo del centro es ampliar las actividades que con estos colaboradores se realizan, renovar los acuerdos actuales y recabar colaboración de un mayor número de organizaciones e instituciones.
- b) En segundo lugar, el Centro creará grupos y proyectos de investigación que se presentarán a *convocatorias competitivas de I+D, tanto a nivel nacional como internacional*. Esto incluye, en concreto, las convocatorias I+D+I del Ministerio de Economía y Competitividad, así como las convocatorias de proyectos y premios de investigación promovidos por otras Administraciones públicas así como por instituciones privadas.
- c) En tercer lugar, el Centro organizará propuestas de formación continua, bien en formato de títulos propios de posgrado o cursos cortos de formación continua. Un porcentaje de lo presupuestos de tales propuestas se destinará a la financiación del Centro.

Anexo I

Propuesta de nombramiento de los órganos de dirección

Miembros del CONSEJO DE DIRECCIÓN:

Dña. Yolanda Valdeolivas García
Catedrática
Derecho Privado, Social y Económico

D. Jesús María de Miguel Calvo
Prof. Contratado Doctor
(Acr. Prof. Titular)
Psicología Social y Metodología

D. David Aguado García
Prof. Titular Interino
(Acr. Prof. Titular)
Psicología Social y Metodología

D. Yolanda Bueno Hernández
Profesora Colaboradora
Organización de empresas

DIRECCIÓN del Centro:

D. Jesús María de Miguel Calvo
Prof. Contratado Doctor
(Acr. Prof. Titular)
Psicología Social y Metodología

D. David Aguado García
Prof. Titular Interino
(Acr. Prof. Titular)
Psicología Social y Metodología

SECRETARÍA del Centro:

SECRETARÍA del Centro:

D. Yolanda Bueno Hernández
Profesora Colaboradora
Organización de empresas

Anexo II
Propuesta provisional de nombramiento del Comité de Asesoramiento Científico

(La propuesta se efectuará una vez aprobado el Centro)

Presidente del Comité de Asesoramiento Científico
Yolanda Valdeolivas. Catedrática Derecho Privado, Social y Económico.

Miembros sugeridos del COMITÉ DE ASESORAMIENTO CIENTÍFICO:
(Por orden alfabético)

Carlos María Alcover. Catedrático de Universidad. Universidad Rey Juan Carlos.

Carmen Palomino. Directora de Talento de la FUE

Eduardo Salas. Professor and Allyn R. & Gladys M. Cline Chair. Rice University

Hermógenes del Real. Profesor Asociado Universidad Autónoma de Madrid.
Director de Desarrollo Digital. Instituto de Talento y Empresa Digital

Jesús Salgado. Catedrático de Universidad. Universidad de Santiago de Compostela

José Carlos de Andrés. Director de Reclutamiento y Selección VIEWNEXT.
Coordinador Prácticas MBA Universidad Autónoma de Madrid.

José María Peiró. Catedrático de Universidad. Universidad de Valencia

Juan Cacicedo. Vicesecretario. Circulo de empresarios

Juan Carlos Pérez. Presidente. Asociación Internacional de Directivos de Capital Humano

Laura Ortiz Zapata. Presidente. Mushin Consultores S.L.

Leonardo Ravier. Presidente. Human Action S.L.

Manuel Fernández Ríos. Catedrático de Universidad. Universidad Autónoma de Madrid.

Pablo Briñol. Profesor Titular UAM.

Pilar Belinchon. CTO SGBS

Ramón Rico. Associate Professor. University of Western Australia

Romeo Cotorruelo. Socio Director. Grupo INMARK

Miguel Ángel Quintas. Subdirector RRHH Mapfre.

Pendientes de confirmación

Elena Pisonero. Presidente. Hispasat.

Francisco Gil. Catedrático de Universidad. Universidad Complutense de Madrid

Isabel Barreiro-Fernández. Directora Autonómica Asuntos Sanitarios en GlaxoSmithKline. Ex Directora General de la PYME del Mº Economía.

Isabel Tocino. Consejera. Banco Santander

Laura González Molero. Presidente. Bayer Lationamérica.

María Benjumea. Fundadora y Presidente. Startup Spain

Mónica de Oriol e Icaza. Presidente. Seguriber-Umano

Mónica López Molins. Secretaria del Consejo de Banesto

Dolores Dancausa. Consejera Delegada de Bankinter

**REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL CENTRO DE
INVESTIGACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL. TALENTO
UAM**

**REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN
PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL. TALENTO UAM**

Capítulo Primero: Disposiciones generales.-

Artículo 1: Constitución.-

Artículo 2: Finalidad.-

Artículo 3: Objetivos.-

Capítulo Segundo: Estructura.-

Artículo 4. Órganos.-

Artículo 5. El Consejo de Dirección.-

Artículo 6. El Director del Centro.-

Artículo 7. El Secretario del Centro.-

Artículo 8. El Comité de Asesoramiento Científico.-

Artículo 9. El Presidente del Comité de Asesoramiento Científico.-

Capítulo Tercero: Régimen de personal.-

Artículo 10. Miembros del Centro.-

Capítulo Cuarto: Régimen actividades.-

Artículo 11. Actividades de investigación.-

Artículo 12. Actividades de Innovación.-

Artículo 13. Régimen de Formación.-

Capítulo Quinto: Régimen de financiación y gestión.-

Artículo 13.- Financiación y gestión.-

Capítulo Sexto: Régimen Jurídico.-

Artículo 14.- Régimen jurídico.-

Capítulo Séptimo: Reforma del Reglamento y Extinción del Centro.-

Artículo 15.- Procedimiento de Reforma del Reglamento.-

Artículo 16.- Extinción del Centro.-

Disposiciones Adicionales.-

Disposición adicional primera.-

Disposición adicional segunda.-

Disposición final.-

Capítulo Primero: Disposiciones generales.-

Artículo 1: Constitución.-

El Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional. Talento UAM (en adelante, “Centro”) se constituye como Centro de investigación propio de la Universidad Autónoma de Madrid (en adelante, “UAM”) al amparo del Artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y del Artículo 17 de los Estatutos de la UAM de 2009.

Artículo 2: Finalidad.-

La finalidad del Centro es servir a las personas y organizaciones en la tarea de desarrollar conocimientos, técnicas, metodologías y herramientas orientadas a generar valor en los procesos de Gestión del Talento y facilitar así el desarrollo de la Efectividad Organizacional. Ello, a través de la transferencia de conocimiento mediante la investigación, la innovación y la formación de calidad, orientadas de forma práctica a las demandas actuales y futuras de organizaciones e instituciones.

Así, el objetivo del Centro es el desarrollo de actividades de investigación, innovación y formación orientadas a la Gestión del Talento de personas en entornos organizacionales con el fin de incrementar y defender la competitividad y excelencia de estas.

Artículo 3: Objetivos.-

La finalidad del Centro se concreta en los siguientes objetivos:

- a) La promoción, realización y difusión de trabajos de investigación en el ámbito de la gestión del talento en contextos organizacionales.
- b) El diseño y desarrollo de actividades orientadas a la transferencia de conocimiento en la forma de enseñanzas de especialización, actividades formativas y estudios de postgrado relacionados con sus áreas de investigación.
- c) La difusión de investigaciones, trabajos y materias de interés mediante publicaciones, cursos monográficos, seminarios, ciclos de conferencias o cualquier otro medio que se considere adecuado.
- d) El desarrollo de actividades de innovación y de asesoramiento científico y técnico con entidades públicas o privadas en materias propias de su ámbito de actuación.

Capítulo Segundo: Estructura.-

Artículo 4. Órganos.-

1. Los órganos de dirección y gestión del Centro son el Consejo de Dirección, el Director/a y el Secretario/a.
2. El Comité Científico actúa como órgano asesor del Centro.

Artículo 5. El Consejo de Dirección.-

1. *Composición.-* El Consejo de Dirección del Centro está compuesto por:

- a) El Director/a o Directores/as del Centro.
- b) El Secretario/a del Centro.
- c) El PDI que presenta la propuesta
- d) El Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico.
- e) Uno de los miembros del Centro vinculados a la UAM, que será elegido por el resto de miembros que tengan esta misma condición.
- f) Uno de los miembros del Centro no vinculados a la UAM, que será elegido por el resto de miembros que tengan esta misma condición.

2. *Funciones.-* Las funciones del Consejo de Dirección son:

- a) Aprobar anualmente la Memoria de Actividades a la que se refiere el Artículo 11 de este Reglamento y cualquier otro tipo de informe requerido por la normativa de la UAM.
- b) Aprobar el Presupuesto anual del Centro y su liquidación.
- c) Proponer la firma de contratos con personas o entidades públicas o privadas para la realización de proyectos de investigación, actividades de transferencia o cualquier otra actividad relacionada con el Centro.
- d) Proponer convenios y colaboraciones del Centro con otras instituciones, tanto públicas como privadas.
- e) Proponer la contratación de personal técnico, administrativo o docente para la realización de proyectos concretos.
- f) Proponer el nombramiento y cese del Director del Centro.
- g) Nombrar al Presidente del Comité de Asesoramiento Científico.
- h) Modificar este Reglamento por los cauces previstos al efecto.

3. *Funcionamiento.-* El funcionamiento del Consejo de Dirección se rige por las siguientes normas:

- a) El Consejo de Dirección se reunirá al menos una vez al trimestre, previa convocatoria del Director del Centro o solicitud de un 20 por ciento de sus miembros. La convocatoria del Director del Centro debe hacerse con, al menos, 48 horas de antelación. La solicitud por el 20 por ciento de los miembros del Consejo debe realizarse por escrito, dejando constancia del motivo de la convocatoria. La reunión posterior se llevará a cabo en un plazo no superior a quince días naturales.

- b) Se realizarán dos convocatorias de las reuniones. Para la válida constitución del Consejo de dirección a efectos de deliberaciones y toma de acuerdos se requerirá la presencia del Director y secretario o en su caso, de quienes les sustituyan, y la mitad, al menos de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, salvo que normas de rango superior prevean una mayoría distinta.
- c) Las actas serán públicas y estarán a disposición de todos los miembros del Centro.

Artículo 6. El Director/a del Centro.-

1. *Nombramiento.*- El nombramiento del Director/a del Centro corresponde al Rector, previa propuesta del Consejo de Dirección.

2. *Funciones.*- Las funciones del Director/a del Centro son:

- a) Ejercer la representación del Centro.
- b) Ejecutar los acuerdos del Consejo de Dirección.
- c) Coordinar la ejecución de los planes previstos en la Memoria de Actividades a la que se refiere el Artículo 11 de este Reglamento.
- d) Organizar y coordinar, de acuerdo con el Consejo de Dirección, los medios materiales y personales de que disponga el Centro para el cumplimiento de sus objetivos.
- e) Determinar y elaborar el orden del día de las sesiones del Consejo, enumerando todos los asuntos sobre los cuales se prevé la toma de decisiones mediante votación; convocar las sesiones del Consejo, y notificar la convocatoria a todos sus miembros con una antelación mínima de 24 horas.
- f) Proponer el nombramiento y cese del Secretario/a del Centro.
- g) Elaborar y proponer al Consejo de Dirección, para su aprobación, la Memoria de Actividades, el Presupuesto anual del centro y cualquier otro tipo de informe requerido por la normativa de la UAM.
- h) Proponer al Consejo de dirección y ejecutar los gastos y pagos dentro de los límites presupuestarios.
- i) Proponer al Consejo de dirección la contratación de personal técnico, administrativo o docente para la realización de proyectos concretos.
- j) Proponer al Consejo de dirección convenios, contratos y colaboraciones del Centro con otras instituciones, tanto públicas como privadas, para la realización de trabajos de investigación, cursos especializados, estudios técnicos u otros de interés para el Centro, en los términos legales que le sean de aplicación.
- k) Cualquier otra función que le sea asignada por el Consejo de Dirección o por la normativa aplicable.

3. *Duración del mandato y cese.*- La duración del mandato del Director/a será de cuatro años, pudiendo ser reelegido. Puede renovarse una sola vez consecutivamente. Cesa en su cargo a petición propia, por haber agotado su mandato o por una moción de censura.

4. *Moción de censura.*- El Consejo de Dirección puede revocar al Director/a mediante la aprobación de una moción de censura, que se regirá por las siguientes reglas:

- a) La moción de censura debe presentarse formalmente por la quinta parte de los miembros del Consejo y contener necesariamente la propuesta de un candidato a Director.
- b) La moción será debatida y votada entre los quince y treinta días naturales siguientes a su presentación.
- c) La aprobación de la moción de censura requiere el apoyo de la mayoría absoluta del total de los miembros del Consejo de Dirección del Centro. En ese caso el candidato propuesto por los firmantes de la moción quedará automáticamente elegido como director. La propuesta se elevará al Rector en los quince días naturales siguientes.

Artículo 7. El Secretario/a del Centro.-

1. *Nombramiento.*- El nombramiento del Secretario/a del Centro corresponde al Rector, previa propuesta del Director/a del Centro.

2. *Funciones.*- Las funciones del Secretario/a son:

- a) Asistir al Director/a en sus funciones y sustituirle en caso de ausencia o enfermedad.
- b) Actuar como Secretario/a del Consejo de Dirección, levantando acta de todas sus actuaciones.
- c) Elaborar las certificaciones pertinentes.
- d) Cualquier otra tarea que le deleguen el Director/a o el Consejo de Dirección.

3. *Duración del mandato y cese.*- El cargo de Secretario/a tiene una duración de cuatro años. Puede renovarse una sola vez consecutivamente. Cesa en el cargo a petición propia, por haber agotado su mandato o por decisión del Director.

Artículo 8. El Comité de Asesoramiento Científico.-

1. *Nombramiento.*- El nombramiento de los vocales del Comité de Asesoramiento Científico corresponde al Rector, previa propuesta del Consejo de Dirección del Centro. Los vocales deben ser académicos y profesionales de reconocido prestigio en las áreas de investigación del Centro. En el momento de su nombramiento preferiblemente no podrán tener ningún tipo de vinculación contractual con la UAM. Excepcionalmente, podrá estar integrado por PDI de la UAM siempre y cuando a) ostenten cargos de representación en alguna institución ajena a la universidad cuya misión y objetivo se

relacione con la temática del Centro y b) su porcentaje de representación no amenace la independencia del Comité.

2. *Funciones.*- Las funciones del Comité de Asesoramiento Científico del Centro son:

- a) Asesorar, a solicitud del Director, en el desarrollo de las líneas y proyectos de investigación del Centro.
- b) Asesorar al Consejo de Dirección, previa solicitud, en cualquier aspecto del trabajo de investigación del Centro.
- c) Asesorar al Consejo de Dirección en los procedimientos de selección de los miembros del Centro.
- d) Evaluar los planes de actuación del Centro que proponga el Consejo de Dirección en la Memoria de Actividades.
- e) A solicitud del Director/a, alguno de los vocales del Comité de Asesoramiento Científico, podrá representar al Centro en alguna función específica

3. *Duración del mandato y cese.*- El cargo de vocal del Comité de Asesoramiento Científico tiene una duración de cuatro años y es renovable. Puede renovarse una sola vez consecutivamente. Los vocales cesan en el cargo a petición propia, por haber agotado su mandato o por decisión del Consejo de Dirección.

Artículo 9. El Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico.-

1. *Nombramiento.*- Corresponde al Consejo de Dirección del Centro el nombramiento del Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico. El Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico es el único vocal de dicho Comité que puede tener vinculación con la UAM.

2. *Funciones.*- La funciones del Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico son:

- a) Convocar y presidir las reuniones del Comité de Asesoramiento Científico.
- b) Actuar como interlocutor entre los órganos de dirección del Centro y el Comité de Asesoramiento Científico.

3. *Duración del mandato y cese.*- El cargo de Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico tiene una duración de cuatro años y puede renovarse una sola vez consecutivamente. Cesa en el cargo a petición propia, por haber agotado su mandato o por decisión del Consejo de Dirección.

Capítulo Tercero: Régimen de personal.-

Artículo 10. Miembros del Centro.-

1. *Miembros.*- Pueden ser miembros del Centro:

- a) Profesores/as de la UAM, cualquiera que sea su categoría y tipo de vinculación, y el personal docente e investigador en formación de la UAM cuyas líneas de investigación coincidan con las del Centro.
- b) Profesores/as e investigadores/as vinculados a otros centros académicos, tanto nacionales como extranjeros.
- c) Profesionales de reconocido prestigio en áreas relacionadas con las actividades del Centro.

2. *Nombramiento.*- El nombramiento de los miembros del Centro corresponderá al Consejo de Dirección, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El Consejo de Dirección puede fijar los criterios de selección que orientarán los nombramientos a fin de ajustarlos a las necesidades y a las líneas de investigación del Centro en cada momento. En todo caso, velará por el respeto del principio de transparencia y la búsqueda de la excelencia en los nombramientos.
- b) Los nombramientos se producirán previo estudio de la candidatura presentada por el interesado, que deberá incluir en todo caso un currículum completo y una agenda de investigación que incluya el o los proyectos que el candidato pretenda desarrollar como miembro del Centro. Ambos documentos se publicarán en la página web del Centro en caso de producirse el nombramiento.
- c) En caso de nombramiento, la adscripción al Centro tiene una duración de dos años, salvo que el Consejo de Dirección fije una duración inferior. El nombramiento es renovable. Para la renovación, cada investigador debe presentar al Consejo de Dirección una memoria científica de la actividad desempeñada hasta ese momento y su agenda de investigación para el siguiente periodo.

3. *Obligaciones de los miembros del centro.*- Los miembros del Centro se comprometen a cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Promover los objetivos del Centro, colaborando en las tareas de gestión, investigación y transferencia del conocimiento que les asigne el Consejo de Dirección o el Director/a.
- b) Participar activamente en la divulgación de los proyectos del Centro y de sus resultados.
- c) Incluir una mención de su adscripción al Centro en cualquier publicación relacionada con los proyectos que se llevan a cabo en el mismo.

4. *Cese.*- La adscripción cesa a petición del interesado, por transcurso del período por el que fue nombrado sin que se produzca renovación o por decisión del Consejo de Dirección.

Capítulo Cuarto: Régimen actividades.-

Artículo 11. Actividades de investigación.-

1. Una de las finalidades del Centro es servir como plataforma para la realización de proyectos de investigación aplicada relacionadas con la gestión del talento en contextos organizacionales, en los términos definidos por el Artículo 2 de este Reglamento.

2. Corresponde al Consejo de Dirección aprobar anualmente la Memoria de Actividades del Centro, en la que deben quedar reflejados:

- a) Los proyectos de investigación desarrollados durante el año anterior por los miembros del Centro.
- b) Los proyectos, convocatorias y/o líneas de investigación prioritarias para el año siguiente.

3. La Memoria de Actividades es pública y estará disponible durante todo el año en la página web del Centro.

Artículo 12. Actividades de Innovación.-

1. Con carácter complementario a la actividad investigadora, el Centro puede realizar actividades de transferencia de conocimiento en la forma de proyectos de innovación encaminados a dotar a las organizaciones e instituciones de metodologías y herramientas avanzadas para la gestión del talento. Esta transferencia podrá también tomar la forma de informes, tareas de asesoramiento y todo tipo de actividades encaminadas a transferir los resultados de sus actividades a la sociedad y las organizaciones.

2. Estas actividades quedarán reflejadas asimismo en la Memoria de Actividades a la que se refiere el Artículo anterior.

Artículo 13. Actividades de Formación.-

1. Finalmente, el Centro puede realizar actividades de transferencia de conocimiento en la forma de cursos de formación especializada, de distinta duración así como títulos propios de la UAM.

2. Estas actividades quedarán reflejadas asimismo en la Memoria de Actividades a la que se refiere el Artículo anterior.

3. Los directores/as de las acciones de formación especializadas tendrán libertad de acción y deberán atenerse a la normativa de títulos propios y formación continua de la UAM.

Capítulo Quinto: Régimen de financiación y gestión.-

Artículo 13.- Financiación y gestión.-

1. El Centro se financia mediante recursos procedentes de los contratos de colaboración celebrados al amparo del artículo 83 de la LOU y 112 de los Estatutos de la UAM, así como de subvenciones de la UAM o de otras instituciones.
2. Ningún miembro del Centro recibirá retribuciones fijas con cargo al presupuesto del Centro. Las retribuciones que pueden percibir han de estar vinculadas a la actividad del Centro, en especial, a proyectos de investigación y actividades de transferencia de conocimiento concretas.
3. El Centro recibirá un mínimo del 25 % de los costes indirectos que generen sus convenios de colaboración con el objetivo de desarrollar de forma estable la estructura necesaria y dotar de presupuesto propio a actividades que se consideren de interés. Excepcionalmente podrán contemplarse porcentajes inferiores para lo que será necesaria justificación ante el director/a del Centro quien procederá, en su caso, a autorizar dicha eventualidad.
4. La gestión económica y patrimonial del Centro se rige por las normas generales de la UAM.
5. La contratación de personal se realizará por la UAM. En el caso de que el Centro solicite personal de administración de la UAM para el desarrollo de sus actividades ordinarias, la aprobación de tales solicitudes estará en función de la política de personal de la Universidad y de los criterios generales que se establezcan.

Capítulo Sexto: Régimen Jurídico.-

Artículo 14.- Régimen jurídico.-

1. Las decisiones del Director y del Consejo de Dirección referidas a la investigación del Centro son recurribles en alzada ante el Rector, que agota la vía administrativa.
2. El Centro celebra contratos para la realización de tareas de investigación o de transferencia de conocimiento conforme a lo establecido en el artículo 112 de los Estatutos de la UAM. Los contratos y convenios se suscribirán por el Rector, que podrá delegar esta función en el Consejo de Dirección del Centro o en otro cargo académico.

Capítulo Séptimo: Reforma del Reglamento y Extinción del Centro.-

Artículo 15.- Procedimiento de Reforma del Reglamento.-

1. El presente Reglamento puede reformarse, total o parcialmente, a iniciativa del Director, o cuando lo solicite, al menos, el veinte por ciento de los miembros del Consejo de Dirección. La propuesta de reforma debe incluir el texto articulado que se propone o, las materias acerca de las que se ejerce y los preceptos cuya reforma propugna.

2. Aprobada la toma en consideración por el Consejo de Dirección, las propuestas de modificación del Reglamento se debatirán en el seno de una comisión nombrada al efecto, debiendo ésta elaborar un proyecto que será elevado al Consejo de Dirección para su aprobación por mayoría absoluta.

3. Una vez aprobado el proyecto de Reglamento, se someterá al Consejo de Gobierno de la Universidad para su aprobación definitiva.

Artículo 16.- Extinción del Centro.-

El Centro puede extinguirse, además de por las causas previstas en la normativa de la UAM, por decisión del Consejo de Dirección, mediante acuerdo que deberá notificarse al Vicerrectorado que tenga atribuida la competencia en materia de centros de investigación.

Disposiciones Adicionales.-

Disposición adicional primera.-

En todo lo no regulado expresamente en este reglamento será de aplicación, supletoriamente, lo establecido para los Institutos Universitarios y los Departamentos Universitarios en la legislación general y en los Estatutos de la UAM.

Disposición adicional segunda.-

Corresponde al Consejo de Dirección del Centro el desarrollo de cuantas disposiciones no previstas en este Reglamento sean necesarias para su aplicación.

Disposición final.-

Una vez aprobado el reglamento en Consejo de Gobierno y en Consejo Social, su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad Autónoma de Madrid.