

vicomtech

MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

MODELO DE DIRECCIÓN DE TALENTO BASADO EN PEOPLE CMM

Dra. Edurne Loyarte
Directora de Estrategia
Organizativa





Dra. Edurne Loyarte

Directora de Estrategia Organizativa
Vicomtech

Vicomtech



Centro Tecnológico-Multifocalizado

Hacemos Investigación Aplicada especializado en
Inteligencia Artificial y Visual Computing & Interaction



+ 200 personas investigando



+ 70 PhD

Doctores /as. Alta cualificación.



Crecimiento

15 % de crecimiento en los últimos años

Contexto

2014

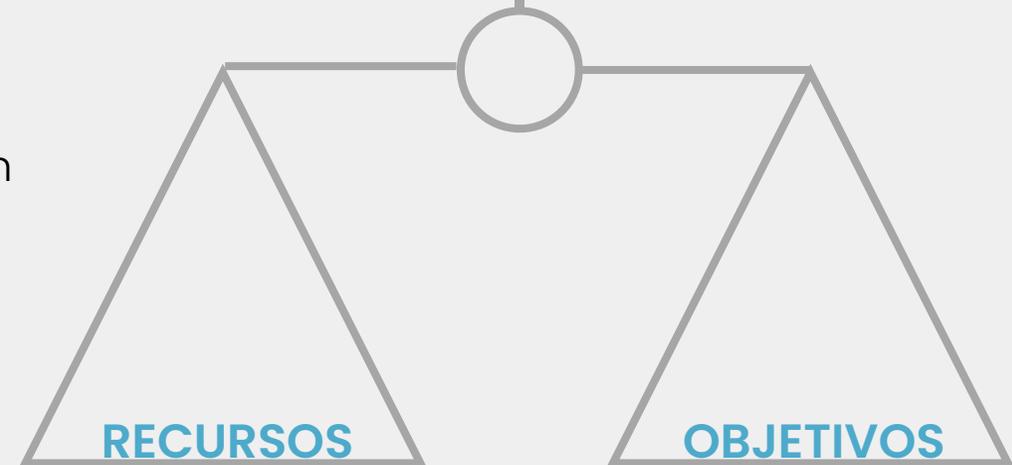
2015

2016

2017

2018

Vicomtech, desde su nacimiento en 2001 contaba con políticas de gestión de talento arraigadas a la cultura de la época, con una situación de **Equilibrio**.



Contexto

2014

2015

2016

2017

2018

Se publica el Decreto 109/2015 que regula y actualiza la composición de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

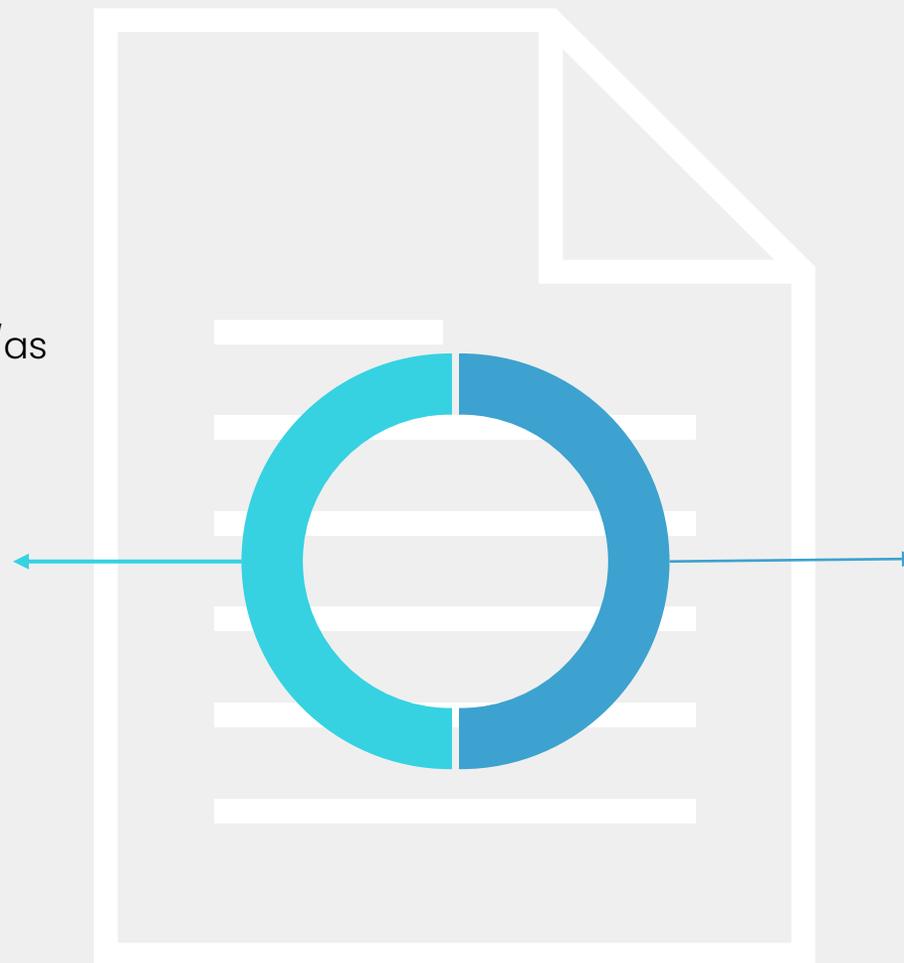


DECRETO 109/2015

Indicadores Centro

- Transferencia de Investigadores/as
- Ingresos por licencias
- Presentación patentes
- Publicaciones científicas

...



Homologación Investigares/ Investigadoras

- Tesis Doctoral (G1 y G2)*
- Publicaciones Indexadas
- Idiomas
- Gestión de Proyectos

...

(*) 4 NIVELES

- G1 – Investigador/a Principal
- G2 – Investigador/a Senior
- G3 – Investigadores/as
- G4 – Ayudante Investigación

Se requiere un cambio de cultura organizativa

Nuevo Escenario

2014

2015

2016

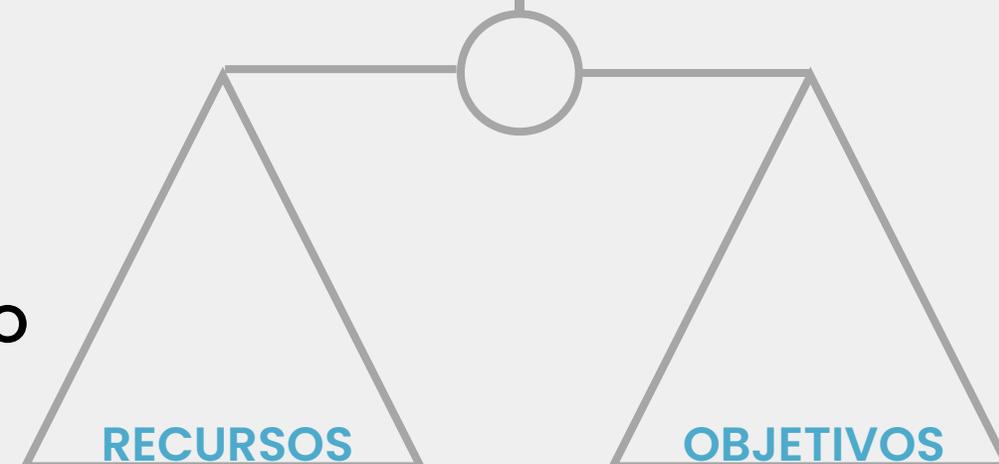
2017

2018

Hace falta un nuevo equilibrio teniendo en cuenta el cambio contextual.

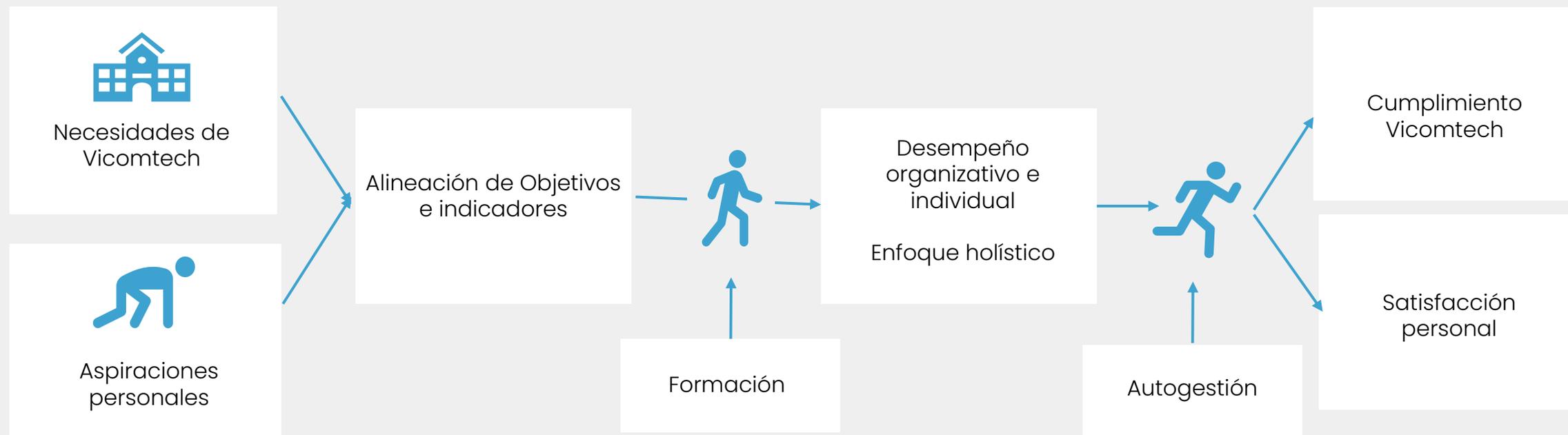
SE REQUIERE UN NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS QUE ROMPA CON LA INERCIA ANTERIOR.

¿Cómo lo hacemos?



Metodología

Gestión del Talento



TRANSPARENCIA

Ayuda:

CONSULTORA EXTERNA: PFK-ATTEST

CURSOS DE FORMACIÓN



Metodología

- Adecuada
- Descentralizada
- Avanzada

Matriz People CMM



Implantación

Acciones concretas derivadas de la nueva metodología.

Todos los procesos están conectados entre sí con mensajes únicos.

Código de Conducta y Canal Ético

Diseño, implementación y difusión del código de conducta y todos los procedimientos. Adhesión individualizada al código y políticas. Canal ético.

Evaluación de Desempeño

- Marco de referencia
- Objetivo: basado en datos (Daniel Kanheman).
- Objetivos en escala

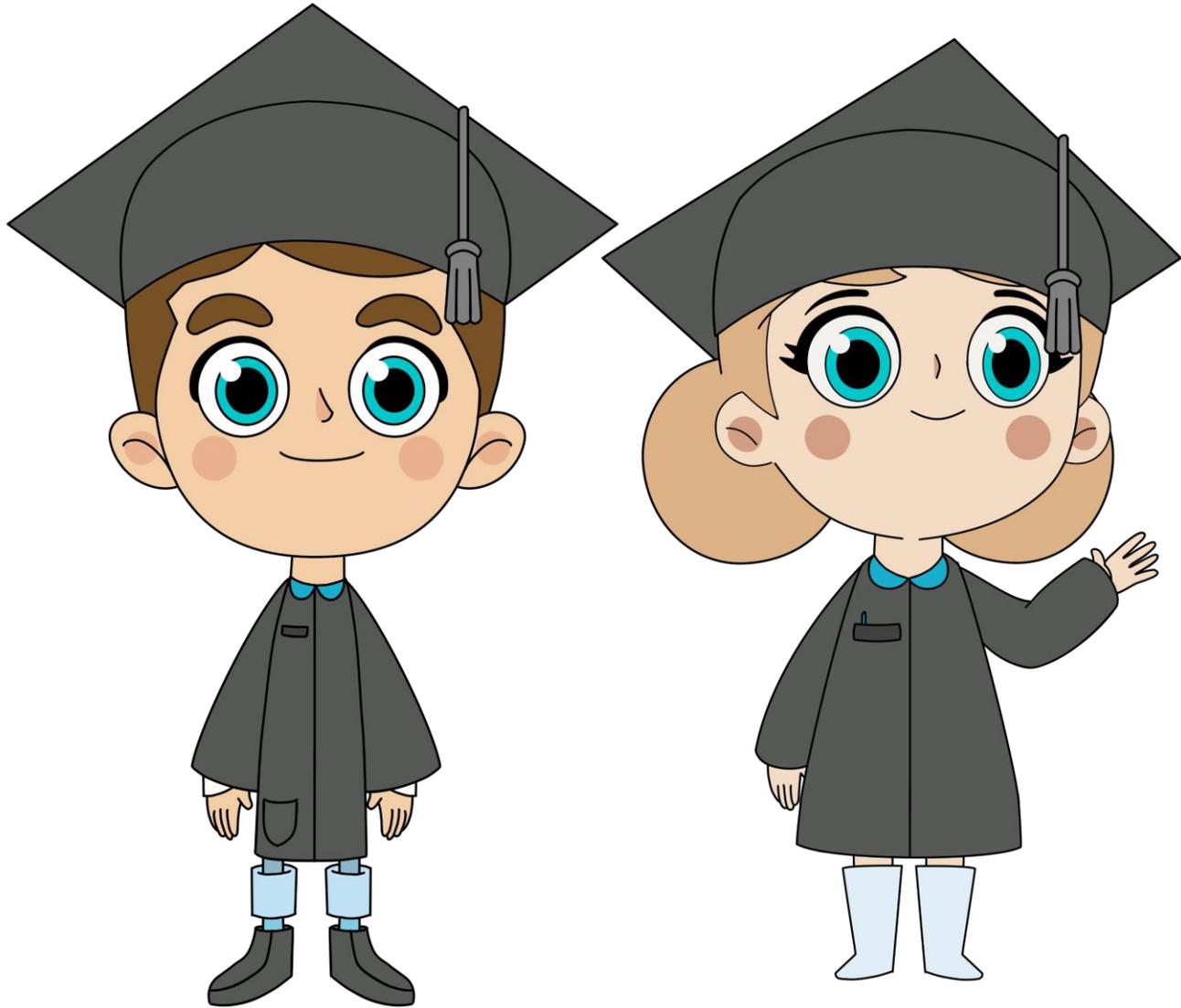
Simulación carrera profesional

Las personas saben qué requisitos les hacen falta para promocionar. Puede simular categorías superiores. En tiempo real.

REQUISITOS PARA G2					
Formación: Título de Doctor	Experiencia profesional: Más de 4.5 años en investigación. Capacidad de liderazgo, aptitudes probadas para coordinación y gestión de proyectos	Dilación: Mín. 4 publicaciones indexadas	Idiomas: Dominio de inglés y castellano, hablado y escrito (a nivel de trabajo en equipos internacionales y redacción de documentos técnicos, artículos). Se valorará el conocimiento de otro idioma (alemán, francés...)	Proyectos: Haber dirigido 5 proyectos de complejidad baja y 3 proyectos de complejidad media	Se valorará participación en patentes y en el desarrollo de tecnologías transferibles
Doctor por la Universidad del País Vasco	12 años en Vicomech	14 publicaciones indexadas	Idiomas	7 Complejidad Baja 1 Complejidad Media 1 Complejidad Alta	3 Propiedad Intelectual
Si desea actualizar los datos póngale en contacto con Administración.	Añadir experiencia Homologar	Añadir publicaciones Homologar	Tecnologías de Soporte	Añadir proyectos Homologar	Añadir propiedad intelectual Homologar

Canales de comunicación interna estructurados

Ekhi, Ikasi, Argi, Vico y Tekia



Resultados (I)

Indicadores Centro

Evolución de Personal



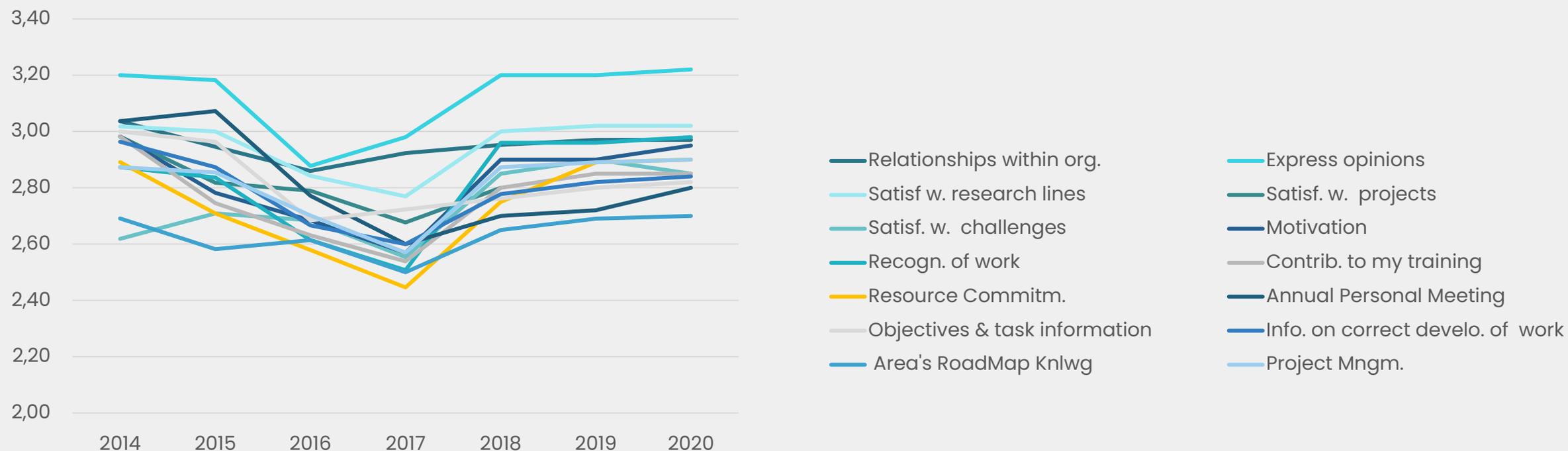
Homologación masa crítica investigadora

Rotación de Personal

10%

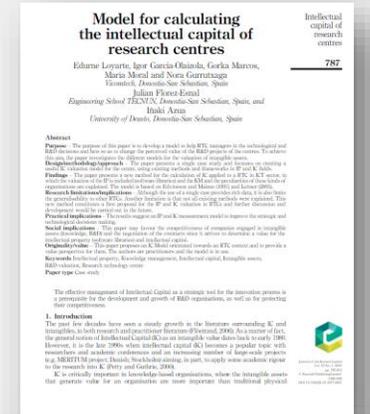
Resultados (II)

Satisfacción de las personas



Resultados (III)

- Desarrollo de capacidades y competencias
- Creación de grupos de trabajo y cultura
- Motivación y gestión del desempeño
- Desarrollo de la plantilla



Dirección de personas

Dirección organizacional



Eskerrik asko!



www.vicomtech.org



eloyarte@vicomtech.org