



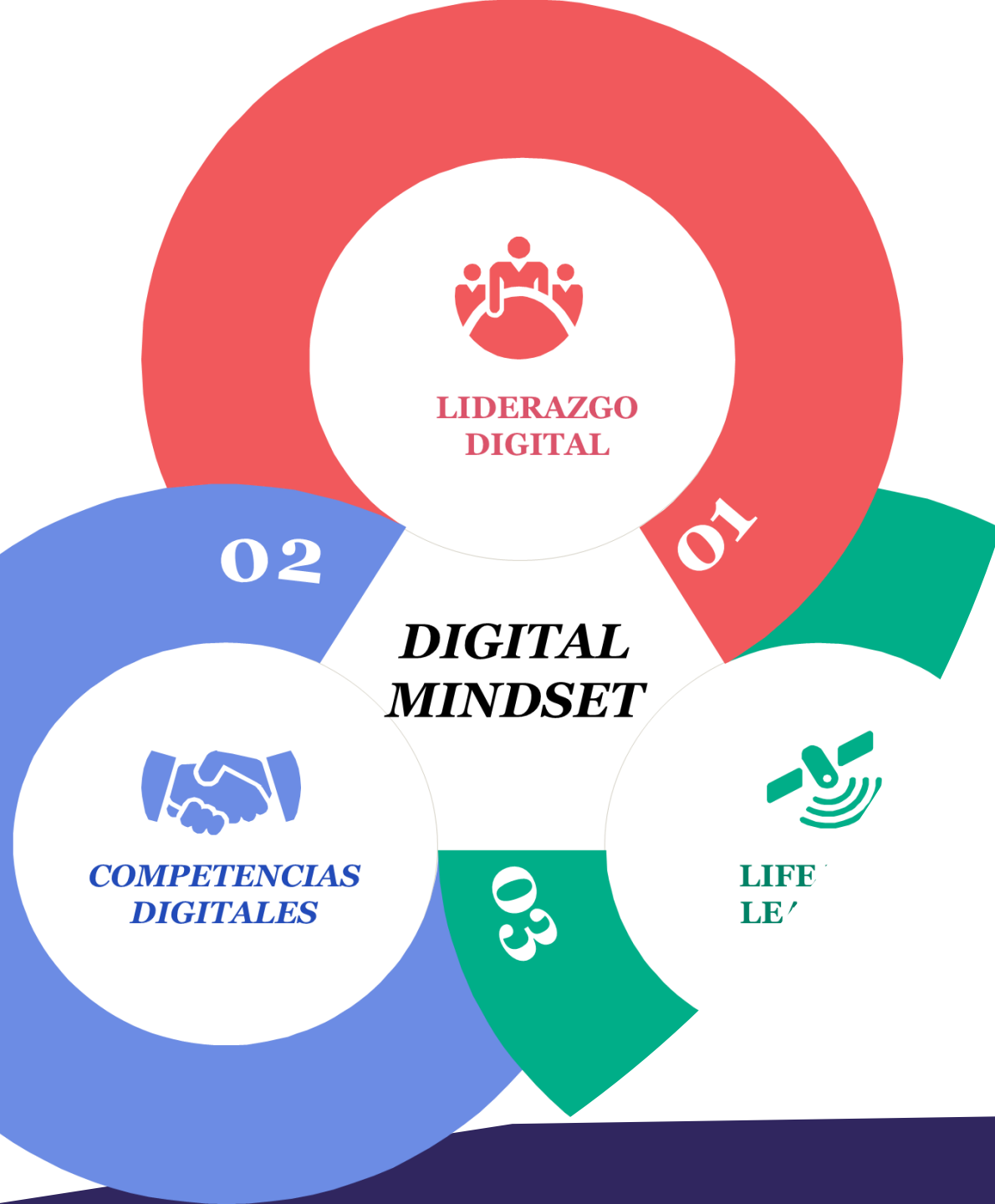
Fondo Europeo de Desarrollo Regional - FEDER
Una manera de hacer Europa



STARTUP ANDALUCÍA ROADSHOW

Digital Mindset

Gestión de talento en negocios digitales



Contenidos

1. Gestión de talento en el entorno actual
2. Competencias digitales y habilidades
3. Reskilling y Upskillig.
4. Gestión de talento en Start Ups
5. Construyendo mi Digital Mindset.

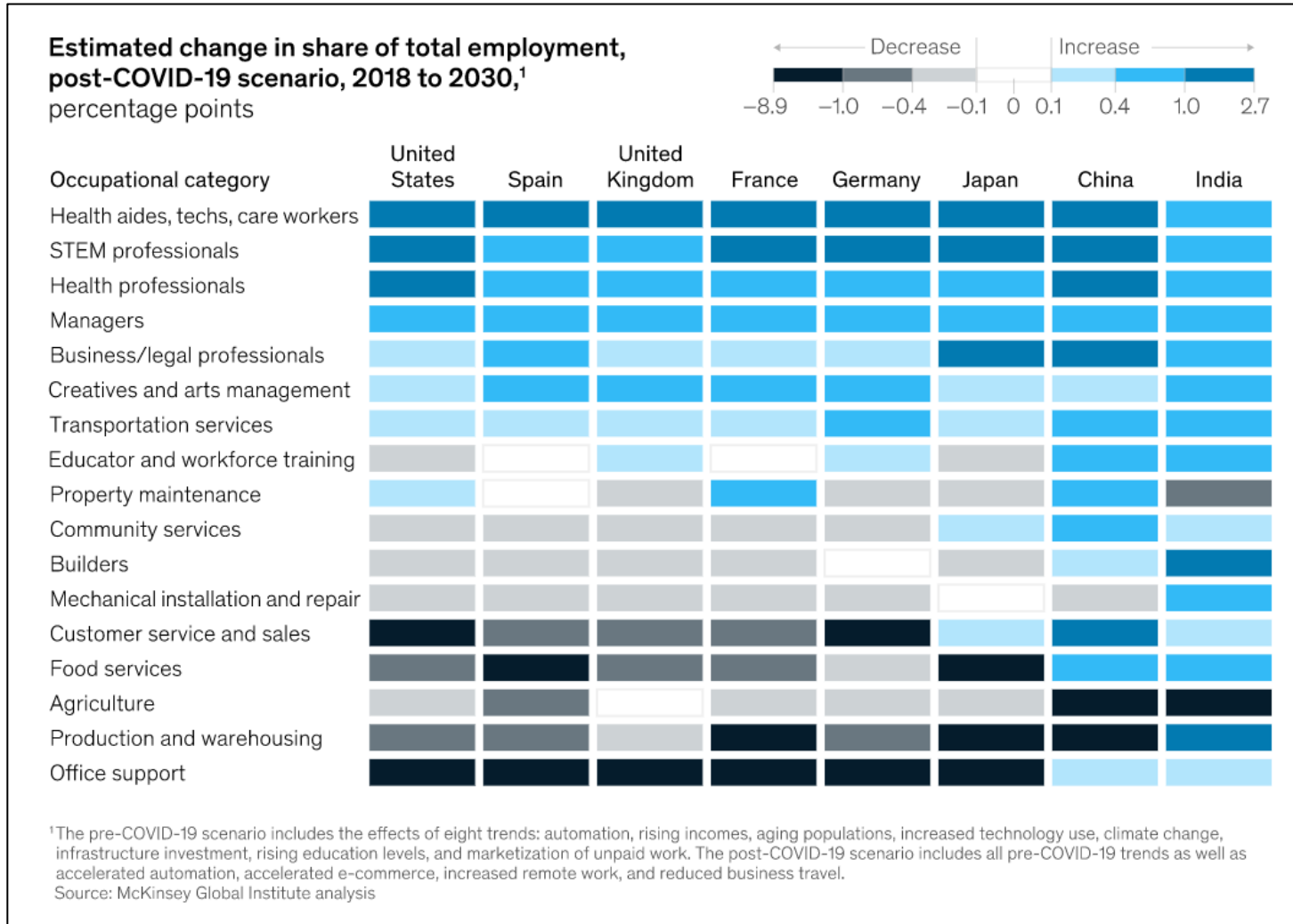


1. Gestión de talento

Los retos que está afrontando el mercado laboral

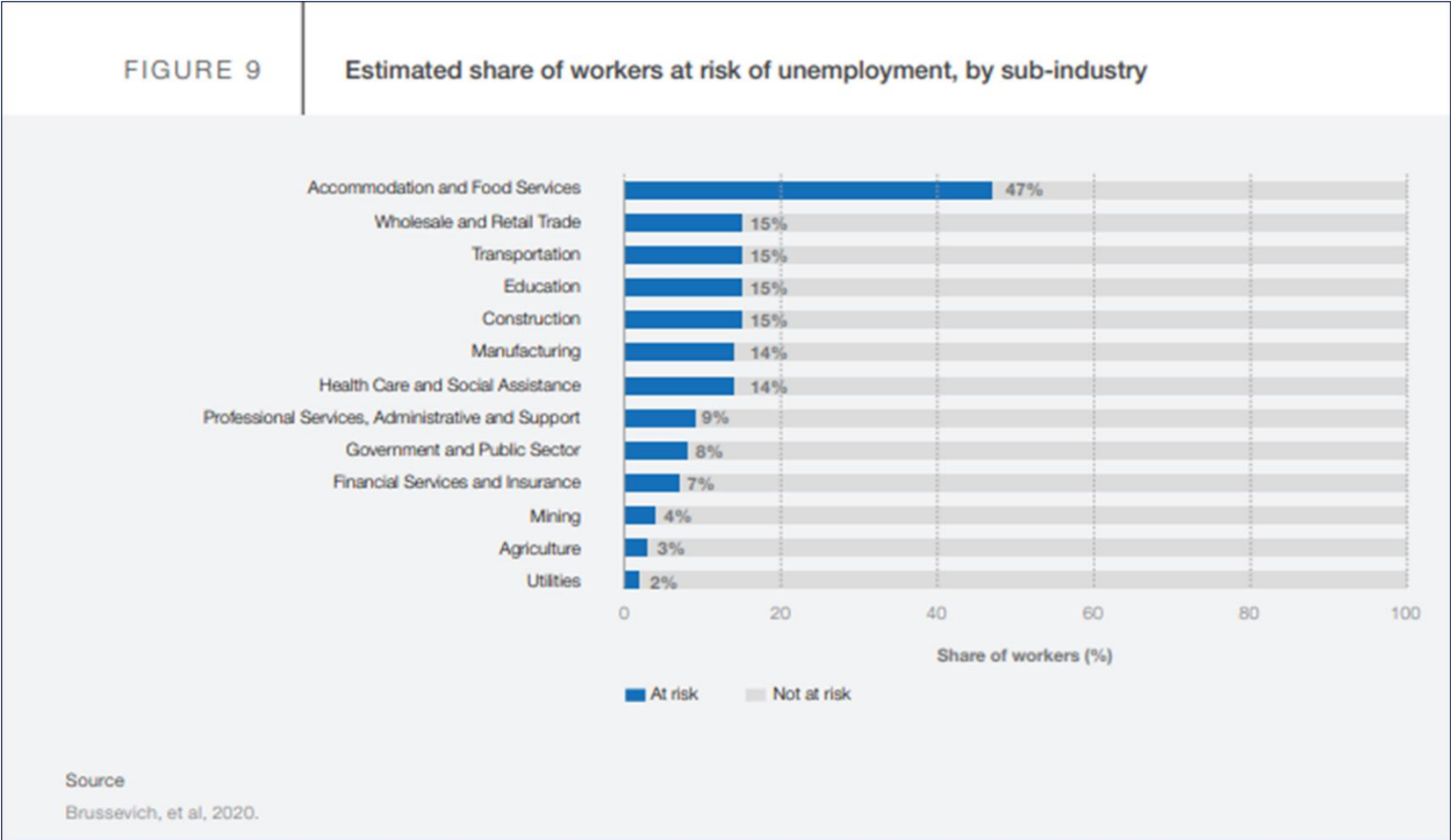
1. El postCovid-19 y su impacto en las relaciones laborales, en el teletrabajo y en el consumo de bienes y servicios.
2. Los cambios en la oferta y la demanda del mercado laboral (y la velocidad de los cambios).
3. Nuevos perfiles profesionales y nuevas competencias digitales.
4. La gestión de los datos y el impacto de las tecnologías digitales están cambiando la oferta laboral.
5. La digitalización de los procesos de gestión de personas en las organizaciones.
6. Los modelos de plataforma han generado nuevas relaciones laborales que están siendo cuestionadas en los diferentes países. El trabajo bajo demanda.
7. La necesidad de una formación continua en los próximos años (Lifelong Learning).

Escenario laboral post-Covid 19



<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

El impacto de las nuevas tecnologías digitales



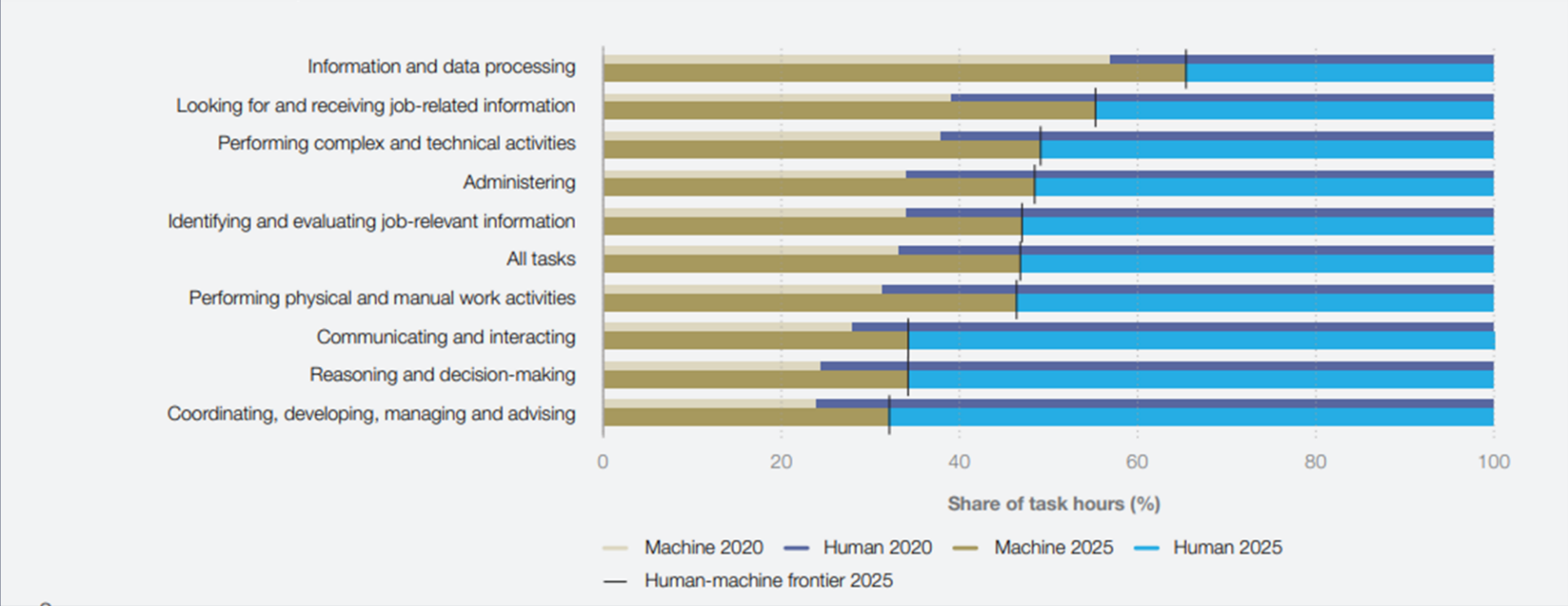
World Economic Forum: Future of Jobs Survey 2020



El impacto de la automatización

FIGURE 21

Share of tasks performed by humans vs machines, 2020 and 2025 (expected), by share of companies surveyed



World Economic Forum: Future of Jobs Survey 2020



Nuevas profesiones digitales

1. Analista/científico de datos

Las profesiones especializadas en big data lideran casi todos los rankings de demanda de las empresas. El analista de datos se encarga de analizar e interpretar grandes bases de datos para ponerlos a disposición de las distintas áreas de la empresa y que estas puedan establecer estrategias en función de esa información.

2. Analista web o experto en analítica Web

Se encargan de medir y analizar los datos de audiencia y publicidad de una página web con el fin de optimizar el posicionamiento para convertir cada visita en una posible oportunidad de negocio.

3. Arquitecto blockchain

La tecnología de bloques, que así es como se traduce blockchain, ha trascendido el sector financiero y ya se empieza a utilizar en todos los sectores como un método seguro para verificar procesos e identidades y, por ende, mejorar sus procedimientos.

4. Arquitecto de la Información

Se encarga de diseñar y organizar la estructura de la web de una empresa, en función de sus necesidades, para hacerla lo más accesible posible y optimizar así tanto su utilidad como la experiencia de usuario.

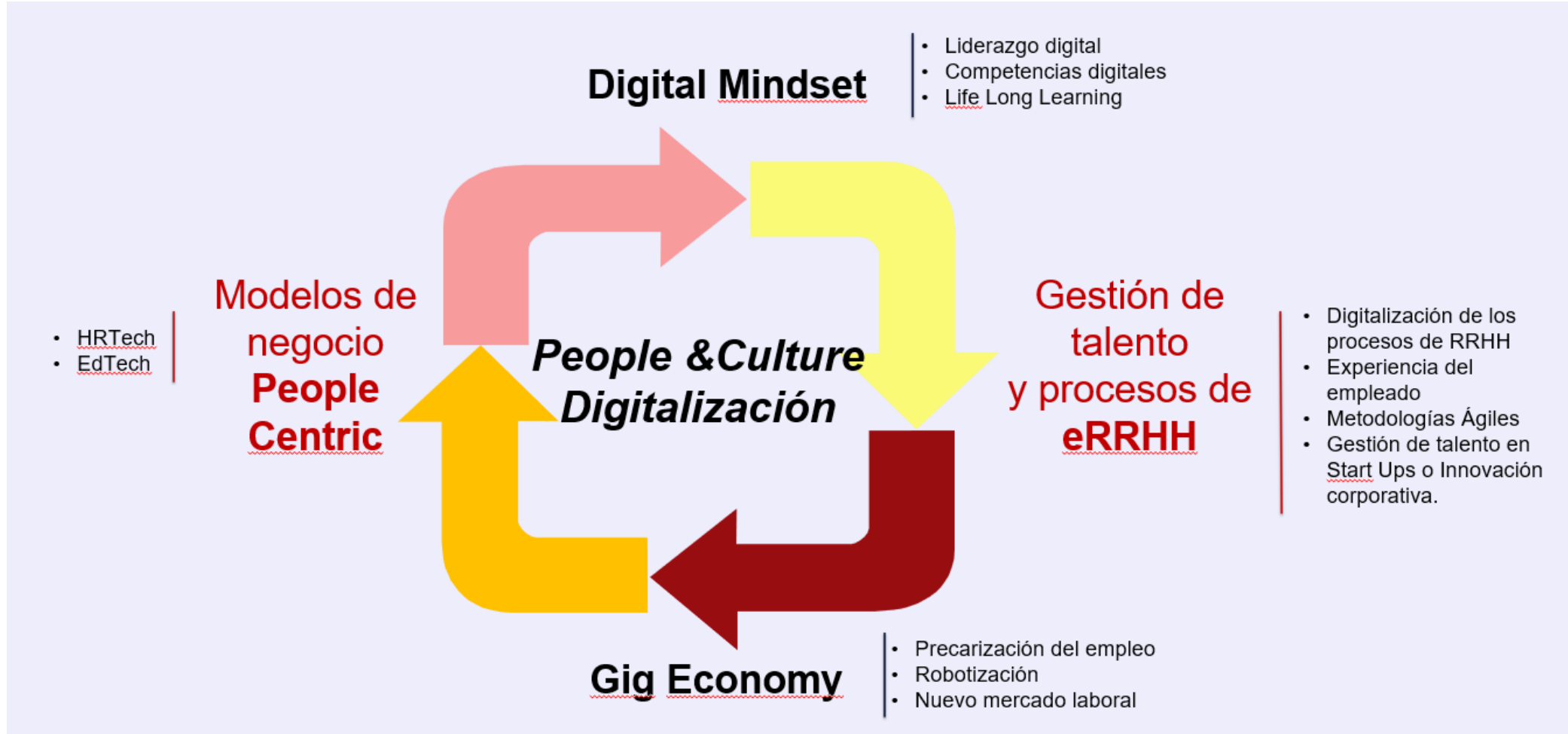
5. Consultor SAP / Consultor informático

Es la persona que administra y adapta SAP (un sistema informático integrado de gestión empresarial diseñado para modelar y automatizar las diferentes áreas de la empresa) a las necesidades de su organización. Más allá de este sistema, la figura del consultor informático, con carácter genérico, también es muy requerida para sacar el máximo partido al software empresarial.

Otras áreas que aparecen en diferentes rankings y que a buen seguro requerirán gran número de profesionales en el futuro son la ciberseguridad, la gestión *cloud*, la impresión en 3D y la nanomedicina, entre otras. Y en clave más futurista, casi, casi de ciencia ficción, el estudio de *Microsoft Tomorrow's Jobs* apunta cuatro profesiones del futuro, como poco, sorprendentes: diseñador de cuerpo humano, biohacker autónomo, guía turístico espacial y creador de habitats virtuales.

Instituto Tecnológico de Telefónica. <https://www.telefonicaeducaciondigital.com/tendencias>

La gestión de talento y la digitalización



A 3D rendering of a road with a dashed white line, featuring several red location pins. The pins are of varying heights and are positioned along the road, with the largest one in the foreground. The background is a soft, light blue gradient.

2. Competencias digitales

Digital skills, soft skills

Tres claves de la digitalización en la gestión de talento



Están surgiendo nuevas profesiones/pérfiles laborales.



Se necesitan competencias digitales en la mayor parte de los trabajos.



Hay una necesidad de mejora y reciclaje de profesionales (upskilling y reskilling).

Cambios en la demanda del empleo

FIGURE 22

Top 20 job roles in increasing and decreasing demand across industries

↗ Increasing demand

| | |
|----|---|
| 1 | Data Analysts and Scientists |
| 2 | AI and Machine Learning Specialists |
| 3 | Big Data Specialists |
| 4 | Digital Marketing and Strategy Specialists |
| 5 | Process Automation Specialists |
| 6 | Business Development Professionals |
| 7 | Digital Transformation Specialists |
| 8 | Information Security Analysts |
| 9 | Software and Applications Developers |
| 10 | Internet of Things Specialists |
| 11 | Project Managers |
| 12 | Business Services and Administration Managers |
| 13 | Database and Network Professionals |
| 14 | Robotics Engineers |
| 15 | Strategic Advisors |
| 16 | Management and Organization Analysts |
| 17 | FinTech Engineers |
| 18 | Mechanics and Machinery Repairers |
| 19 | Organizational Development Specialists |
| 20 | Risk Management Specialists |

↘ Decreasing demand

| | |
|----|--|
| 1 | Data Entry Clerks |
| 2 | Administrative and Executive Secretaries |
| 3 | Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks |
| 4 | Accountants and Auditors |
| 5 | Assembly and Factory Workers |
| 6 | Business Services and Administration Managers |
| 7 | Client Information and Customer Service Workers |
| 8 | General and Operations Managers |
| 9 | Mechanics and Machinery Repairers |
| 10 | Material-Recording and Stock-Keeping Clerks |
| 11 | Financial Analysts |
| 12 | Postal Service Clerks |
| 13 | Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products |
| 14 | Relationship Managers |
| 15 | Bank Tellers and Related Clerks |
| 16 | Door-To-Door Sales, News and Street Vendors |
| 17 | Electronics and Telecoms Installers and Repairers |
| 18 | Human Resources Specialists |
| 19 | Training and Development Specialists |
| 20 | Construction Laborers |

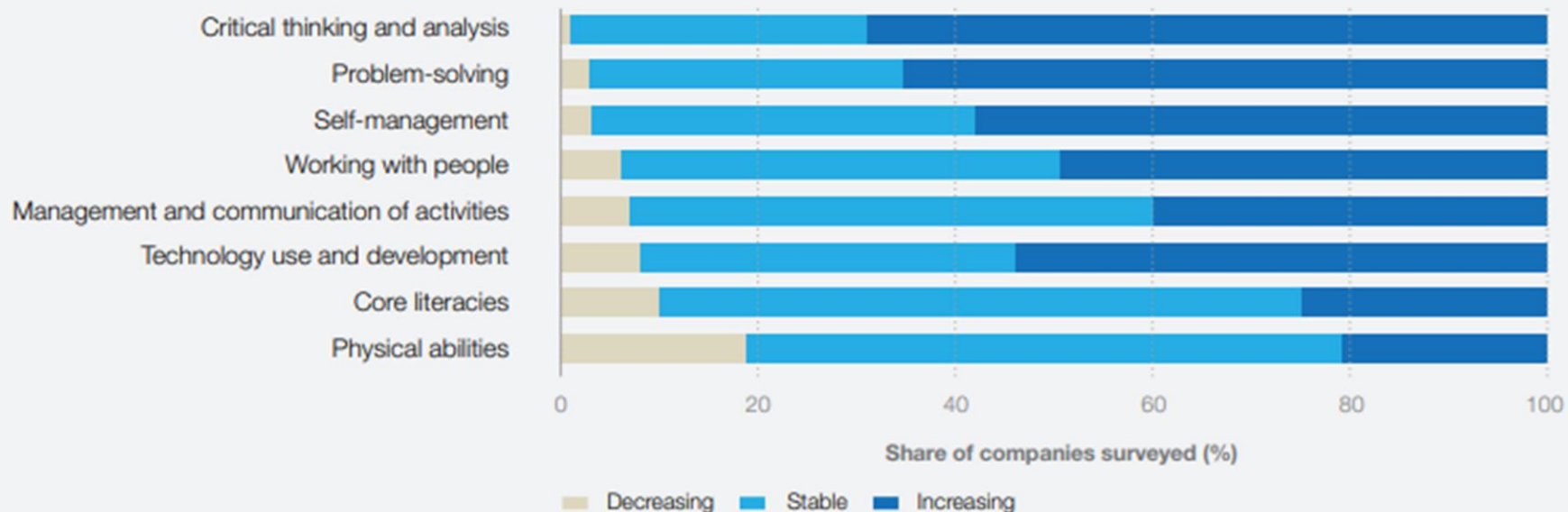
World Economic Forum: Future of Jobs Survey 2020

Competencias demandadas para 2025

FIGURE 27

Perceived skills and skills groups with growing demand by 2025, by share of companies surveyed

A. Relative importance of different skill groups



World Economic Forum: Future of Jobs Survey 2020

Digital & Soft Skills

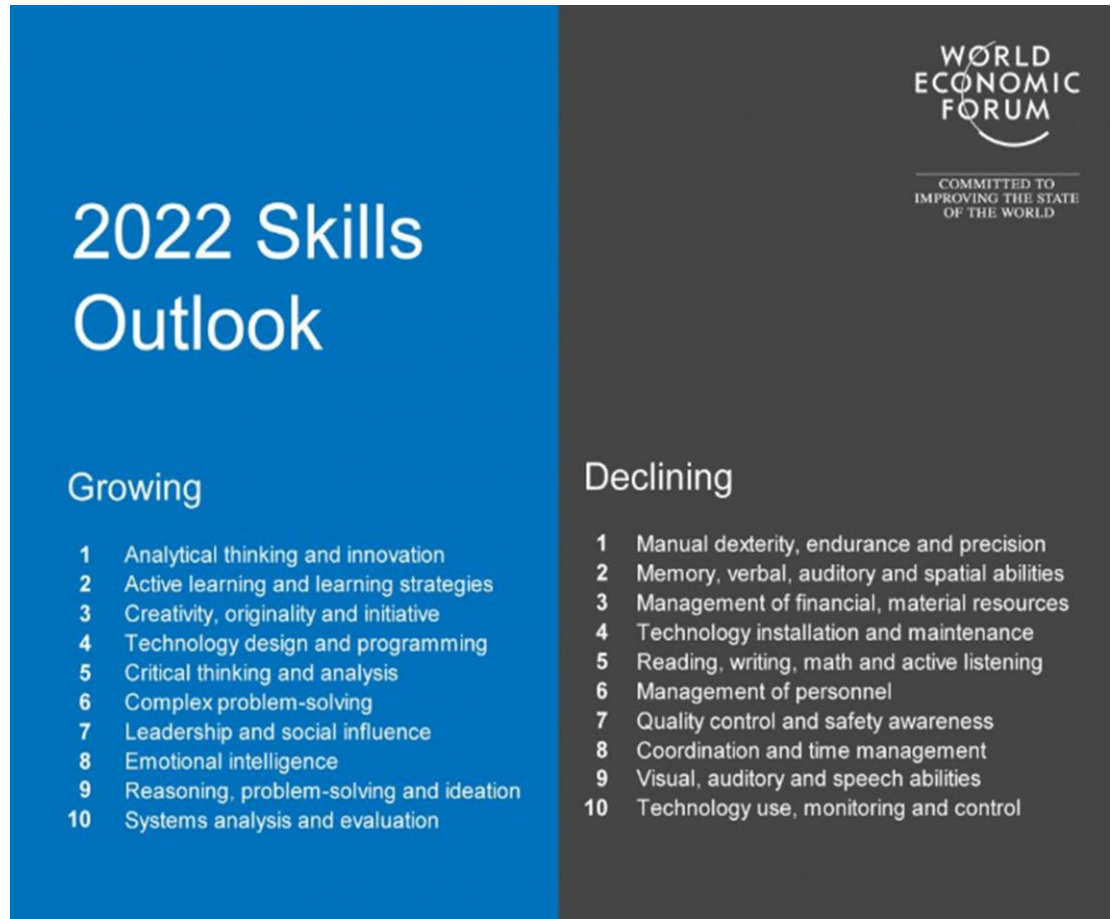
Se necesita un cambio en las competencias y habilidades de las personas que forman el mercado laboral:

Competencias digitales.

Flexibilidad y adaptación al cambio.

Pensamiento crítico.

Inteligencia emocional.



The graphic is a vertical rectangle with a blue left half and a dark grey right half. The World Economic Forum logo is in the top right. The title '2022 Skills Outlook' is in the center. Below it, two columns of skills are listed: 'Growing' on the left and 'Declining' on the right.

WORLD ECONOMIC FORUM
COMMITTED TO IMPROVING THE STATE OF THE WORLD

2022 Skills Outlook

Growing

- 1 Analytical thinking and innovation
- 2 Active learning and learning strategies
- 3 Creativity, originality and initiative
- 4 Technology design and programming
- 5 Critical thinking and analysis
- 6 Complex problem-solving
- 7 Leadership and social influence
- 8 Emotional intelligence
- 9 Reasoning, problem-solving and ideation
- 10 Systems analysis and evaluation

Declining

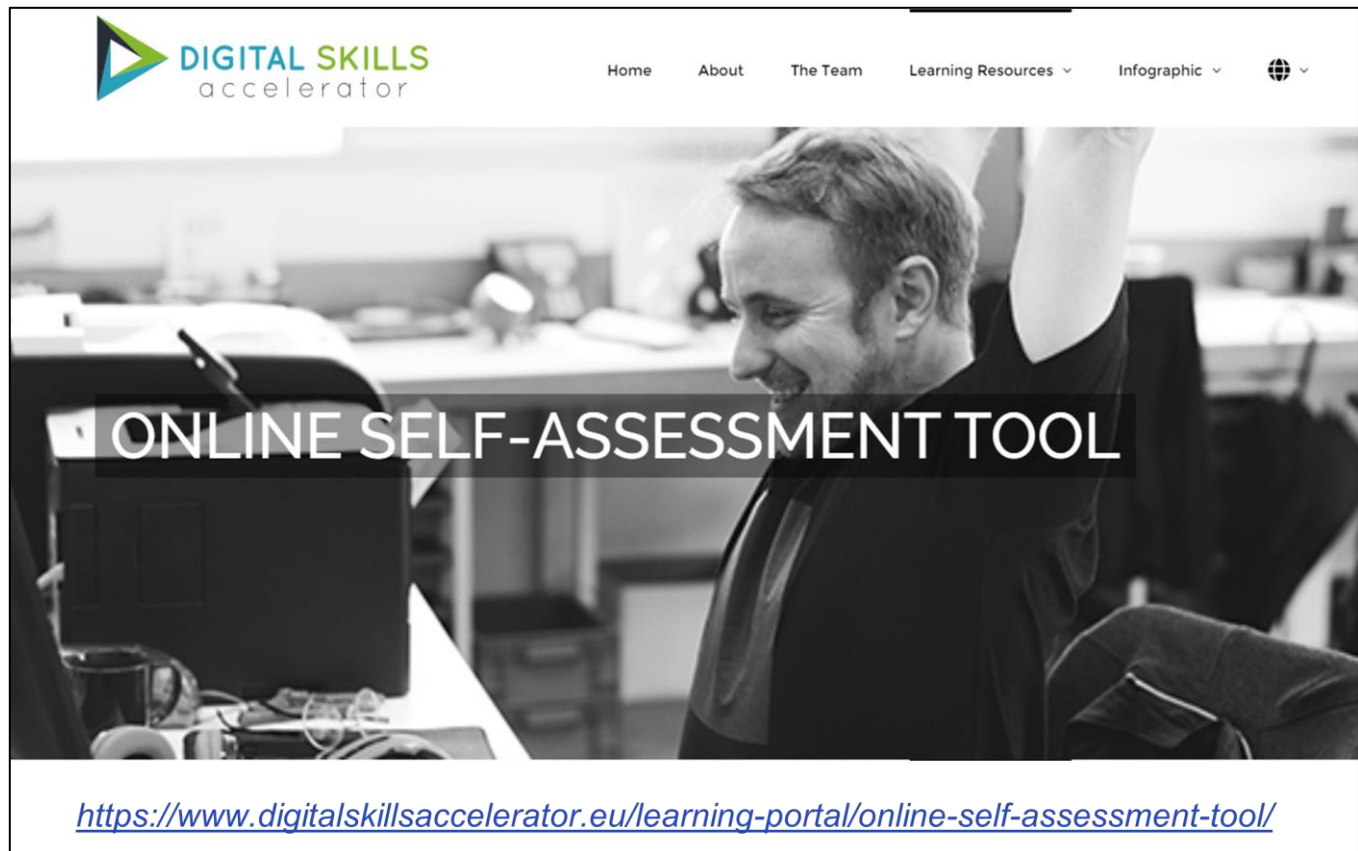
- 1 Manual dexterity, endurance and precision
- 2 Memory, verbal, auditory and spatial abilities
- 3 Management of financial, material resources
- 4 Technology installation and maintenance
- 5 Reading, writing, math and active listening
- 6 Management of personnel
- 7 Quality control and safety awareness
- 8 Coordination and time management
- 9 Visual, auditory and speech abilities
- 10 Technology use, monitoring and control

Digital & Soft Skills EU Model

| | Usuario básico | Usuario independiente | Usuario competente |
|--|--|---|---|
|  <p>Tratamiento de la información</p> | <p>Puedo buscar información online utilizando un motor de búsqueda. Sé que la información online no es siempre fiable.</p> <p>Soy capaz de guardar y almacenar archivos o contenido (textos, imágenes, música, videos, páginas web, etc.) y de encontrarlos una vez guardados.</p> | <p>Sé utilizar diferentes motores de búsqueda para encontrar información. Uso filtros para buscar (p. ej. imágenes, videos, planos).</p> <p>Comparo diferentes fuentes para evaluar la fiabilidad de la información que encuentro.</p> <p>Clasifico la información de una manera metódica usando archivos y carpetas para encontrarlos fácilmente. Realizo copias de seguridad de los archivos e información que he guardado.</p> | <p>Puedo usar estrategias avanzadas de búsqueda (p. ej. usar operadores de búsqueda) para encontrar información fiable en internet. Puedo usar canales/fuentes web (cómo RSS) para estar al día de los contenidos en los que estoy interesado.</p> <p>Sé evaluar la validez y la credibilidad de la información usando variedad de criterios. Estoy al día de los avances relativos a la búsqueda, almacenamiento y acceso a la información.</p> <p>Sé guardar información encontrada en internet en diferentes formatos. Puedo utilizar los servicios de almacenamiento en la nube.</p> |
|  <p>Comunicación</p> | <p>Me puedo comunicar utilizando el teléfono móvil, las llamadas de internet (p. ej. Skype) el correo electrónico o el chat – usando rasgos básicos (p. ej. mensajería de voz, servicio de mensajes cortos, envío y recepción de correos, intercambio de textos).</p> <p>Puedo compartir archivos y contenidos con la ayuda de útiles simples. Puedo usar tecnología digital para interactuar con otros servicios (como los gubernamentales, bancos, hospitales).</p> <p>Conozco la existencia de las redes sociales y de instrumentos de colaboración. Soy consciente de que al usar instrumentos digitales existen ciertas normas a respetar (p. ej. al hacer comentarios y compartir información personal).</p> | <p>Puedo usar características avanzadas de varias aplicaciones de comunicación (p. ej. utilizar llamadas de internet y compartir archivos).</p> <p>Puedo usar herramientas de colaboración y contribuir con p. ej. documentos compartidos/archivos que otra persona ha creado. Conozco características de los servicios online (p. ej. servicios públicos, banca electrónica, compra online).</p> <p>Transmito y comparto conocimientos con otras personas online (p. ej. a través de redes sociales o en comunidades online).</p> <p>Soy consciente del uso de las normas que rigen la comunicación online ("netiqueta").</p> | <p>Uso activamente una amplia variedad de aplicaciones de comunicación (correo electrónico, chat, mensajes cortos e instantáneos, blogs, micro-blogs, redes sociales) para comunicarme online.</p> <p>Puedo crear y gestionar contenidos con herramientas de colaboración (p. ej. calendarios electrónicos, sistemas de gestión de proyectos, corrección en línea, hoja de cálculo en línea).</p> <p>Participo activamente en espacios online y utilizo varios servicios online activamente (p. ej. servicios públicos, banca electrónica y compras online).</p> <p>Sé usar instrumentos funciones avanzadas de instrumentos de comunicación (p. ej. video conferencias, compartir datos y aplicaciones).</p> |
|  <p>Creación del contenido</p> | <p>Puedo producir contenido digital simple (p. ej. texto, tablas, imágenes, archivos de audio) en al menos un formato, usando instrumentos digitales. Puedo editar el contenido producido por otros. Conozco el contenido que puede estar protegido con copyright.</p> <p>Puedo aplicar y modificar la configuración del software y aplicaciones que uso (p. ej. modificar parámetros por defecto).</p> | <p>Soy capaz de crear contenidos digitales complejos en diferentes formatos (p. ej. texto, tablas, imágenes, archivos de audio). Sé usar herramientas/editores para crear páginas web o blogs usando plantillas (p. ej. WordPress).</p> <p>Sé aplicar formatos básicos (p. ej. notas a pie de página, gráficos, tablas) a los contenidos que yo u otros han producido.</p> <p>Sé cómo hacer referencia y reusar el contenido protegido por copyright. Conozco las bases del lenguaje de programación.</p> | <p>Puedo producir o modificar contenido multimedia complejo en diferentes formatos, usando variedad de plataformas digitales, herramientas y plataformas. Puedo crear una página web usando lenguaje de programación. Sé usar funciones de formato avanzadas de diferentes herramientas (p. ej. combinación de correo, combinación de documentos con formatos diferentes, fórmulas o funciones avanzadas, macros).</p> <p>Sé cómo aplicar licencias y copyrights.</p> <p>Puedo usar varios lenguajes de programación. Sé como diseñar, crear y modificar bases de datos con herramientas informáticas.</p> |
|  <p>Seguridad</p> | <p>Puedo tomar medidas básicas para proteger mis dispositivos electrónicos (p. ej. utilizar antivirus y contraseñas). Sé que no toda la información de la red es fiable.</p> <p>Soy consciente de que mis datos (usuario y contraseña) pueden ser robados. Sé que no debo revelar información privada en la red.</p> <p>Sé que usar la tecnología digital demasiado puede afectar mi salud negativamente.</p> <p>Tomo medidas básicas para ahorrar energía.</p> | <p>He instalado programas de seguridad en los dispositivos electrónicos que uso para acceder a internet (p. ej. antivirus, cortafuegos). Ejecuto estos programas y los actualizo regularmente.</p> <p>Utilizo contraseñas diferentes para acceder al equipo, a los dispositivos y a los servicios digitales, y las modifico periódicamente.</p> <p>Puedo identificar las páginas web o correos electrónicos que pueden ser dañinos y el fraude electrónico.</p> <p>Sé configurar mi identidad digital y seguir mi huella digital.</p> <p>Entiendo los riesgos laborales asociados al uso de la tecnología digital (p. ej. ergonomía, riesgo de adicción).</p> <p>Entiendo el impacto positivo y negativo de la tecnología en el medio ambiente.</p> | <p>Frecuentemente reviso la configuración de seguridad de los sistemas y las aplicaciones que uso.</p> <p>Sé cómo reaccionar si mi equipo informático se infecta con un virus.</p> <p>Sé configurar y modificar el cortafuegos y los parámetros de seguridad de mis dispositivos electrónicos.</p> <p>Sé cómo encriptar los correos y los archivos.</p> <p>Soy capaz de aplicar filtros para evitar el spam del correo.</p> <p>Para evitar problemas de salud (física y psicológica), uso de manera razonable la tecnología de la información y de la comunicación.</p> <p>Poseo una opinión informada sobre el impacto de la tecnología digital en el día a día, el consumo y el medio ambiente.</p> |
|  <p>Resolución de problemas</p> | <p>Soy capaz de encontrar apoyo y asistencia cuando surge un problema técnico, al usar un dispositivo, un programa o una aplicación nuevos.</p> <p>Sé cómo solucionar problemas rutinarios (p. ej. cerrar un programa, volver a encender el ordenador, reinstalar/actualizar un programa, revisar la conexión de internet).</p> <p>Sé que los útiles digitales pueden ayudarme a resolver problemas. Soy consciente de que tienen limitaciones.</p> <p>Al enfrentarme con un problema, tendré a no sé usar instrumentos</p> | <p>Puedo resolver la mayoría de los problemas más frecuentes que surgen al usar la tecnología digital.</p> <p>Sé usar tecnología digital para resolver problemas (no técnicos). Puedo seleccionar un instrumento digital que se adapte a mis necesidades y valorar su efectividad.</p> <p>Puedo resolver problemas tecnológicos explorando los parámetros y las opciones de programas o herramientas informáticas.</p> <p>Regularmente actualizo mis competencias digitales. Soy consciente de mis</p> | <p>Puedo resolver casi todos los problemas que surgen al usar tecnología digital.</p> <p>Puedo escoger la herramienta informática, dispositivo electrónico, aplicación, software o servicio correcto para resolver problemas (no técnicos).</p> <p>Soy consciente de los nuevos avances en tecnología. Entiendo cómo funcionan las nuevas herramientas.</p> <p>Frecuentemente actualizo mis competencias digitales.</p> |

Digital Copetence Framework for Citizens

- Las competencias digitales son consideradas un elemento básico y esencial en la UE para la participación de las personas en la sociedad y en la economía.
- Las competencias digitales nos permiten resolver problemas, comunicarnos en temas laborales o administrativos, tener ocio o formarnos.
- The *Digital Competence Framework for Citizens*, las 5 áreas de competencias básicas son:
 - Tratamiento de la información
 - Comunicación
 - Creación de contenidos
 - Seguridad
 - Resolución de problemas



The image shows a screenshot of the Digital Skills Accelerator website. The header features the logo "DIGITAL SKILLS accelerator" on the left and a navigation menu with links for "Home", "About", "The Team", "Learning Resources", "Infographic", and a globe icon. The main content area displays a black and white photograph of a man smiling while working at a computer. Overlaid on the image is the text "ONLINE SELF-ASSESSMENT TOOL". At the bottom of the screenshot, a URL is provided: <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

Plataforma de autodiagnóstico de la Junta de Andalucía

PLATAFORMA DIAGNÓSTICO | **vuela** INVITADO | CERRAR SESIÓN

Antes de comenzar...

| PRUEBAS | TIEMPO | AL FINALIZAR | ITINERARIOS |
|--|---|--|--|
| Realizarás entre 21 y 63 pruebas para diagnosticar tu nivel de competencia digital. | Responder a todas las pruebas te llevará entre 30 y 40 minutos . | En un informe , conocerás el diagnóstico de tu nivel en cada competencia digital y te propondremos un itinerario personalizado de formación . | Podrás elegir entre formarte transversalmente en uno de los 3 niveles de competencia digital o especializarte en una de las 5 áreas de competencia digital . |

| POR PRIMERA VEZ... | ¿NECESITAS PARAR? | ¡QUIERO REPETIR! |
|---|---|--|
| La primera vez que accedes necesitamos que realices todas las pruebas para poder diagnosticar tu nivel de competencia digital y ofrecerte un itinerario de formación. | Puedes parar en cualquier momento; cuando vuelvas a entrar a la herramienta te preguntaremos si quieres retomarlo por donde lo dejaste. | Una vez hayas realizado tu primer diagnóstico puedes repetirlo escogiendo si quieres realizarlo otra vez por completo o por áreas. |

SIGUIENTE >

Gestión de datos, información y contenidos digitales

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

¿Cuál de las siguientes opciones **NO** está disponible cuando se pulsa con el botón derecho dentro de una carpeta?

Elige una única opción de entre todos los elementos como respuesta.

- Descargar
- Ordenar
- Ver
- Agrupar

NO SÉ QUÉ RESPONDER **RESPONDER**

Ayuda
Elige una opción.
OCULTAR AYUDA

Mi progreso
11%
Te quedan por evaluar **56 niveles**.

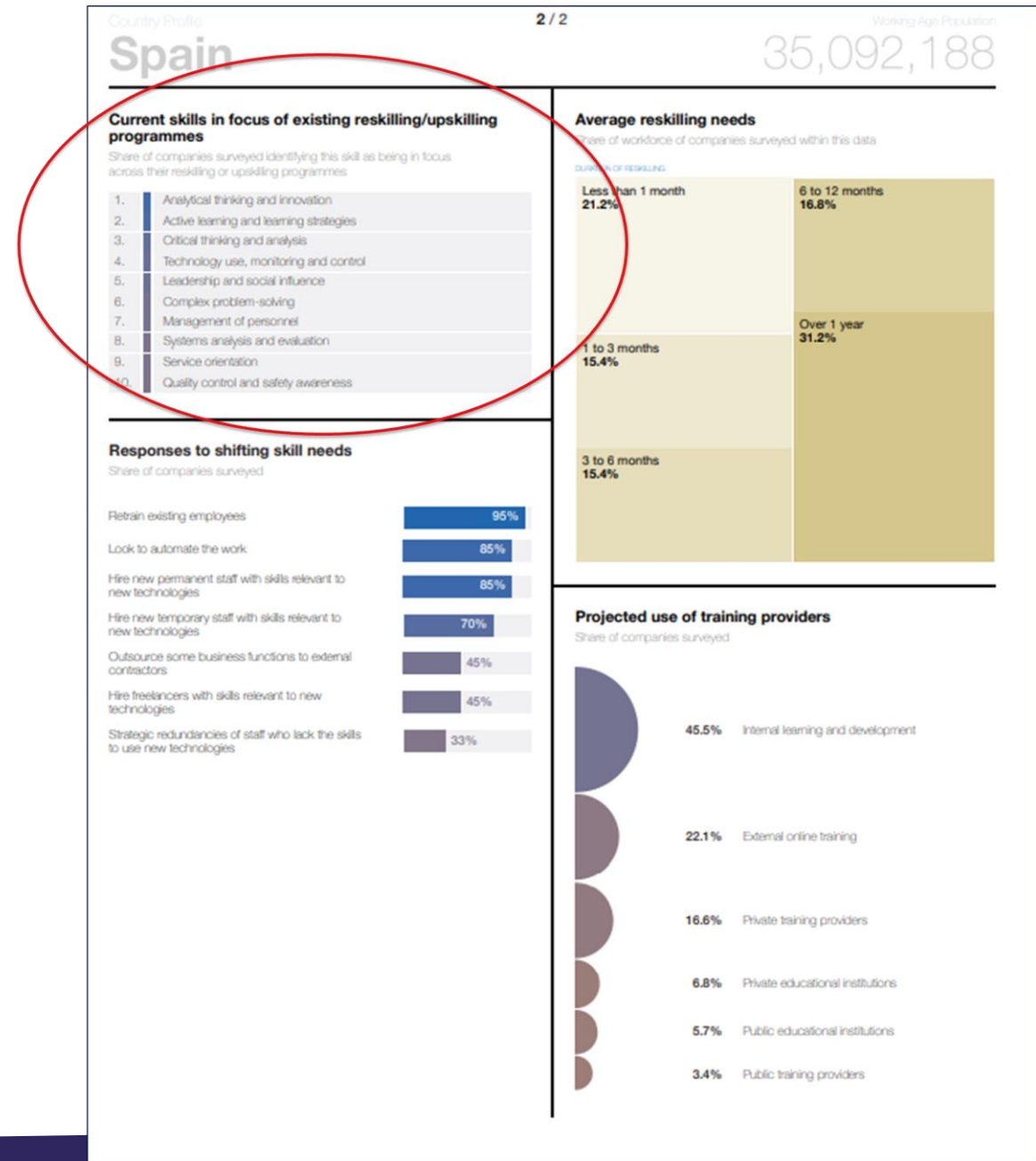
Mis resultados

Diagnóstico. Formación. Certificación

Soft skills

La impartición y promoción de las soft skills se ha convertido en una de las palancas clave para reciclar e incrementar a los profesionales con nuevas competencias y conocimientos, más cercanos al nuevo mercado laboral.

- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Capacidad de aprendizaje



Soft skills y su valoración en el mercado laboral

En el informe de InfoJobs y ESADE incluimos cada año una encuesta a una muestra representativa de empresas. Cuando les preguntamos a las empresas cuales eran las skills que más valoraban la más nombrada fue el **trabajo en equipo** (71% de menciones) y las siguientes con más del 50% de menciones, la **capacidad de resolver problemas, la adaptación al cambio y la proactividad**.

Sin duda todas ellas son además competencias propias de un entorno cada vez más digital, ya que la tecnología esta impulsando y acelerando procesos de cambio muy fuertes en las empresas.



Modelos de competencias digitales para empresas y profesionales

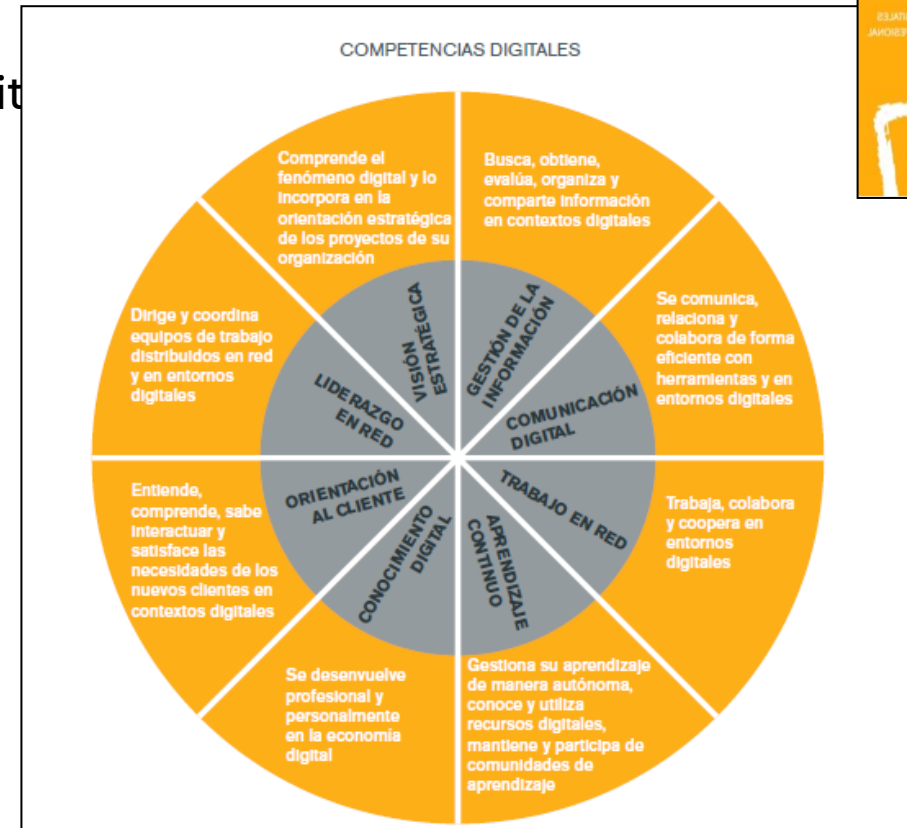
Digital Skills como parte de los modelos laborales y relacionales de futuro

Modelos de competencias digitales para ejecutivos

El modelo de Roca Salvatella de las 8 competencias digitales básicas:

- Conocimiento digital
- Gestión de la información
- Comunicación digital
- Trabajo en red
- Aprendizaje continuo
- Visión estratégica
- Liderazgo en red
- Orientación al cliente

Medición del Coeficiente Digital (María Barceló 2020)



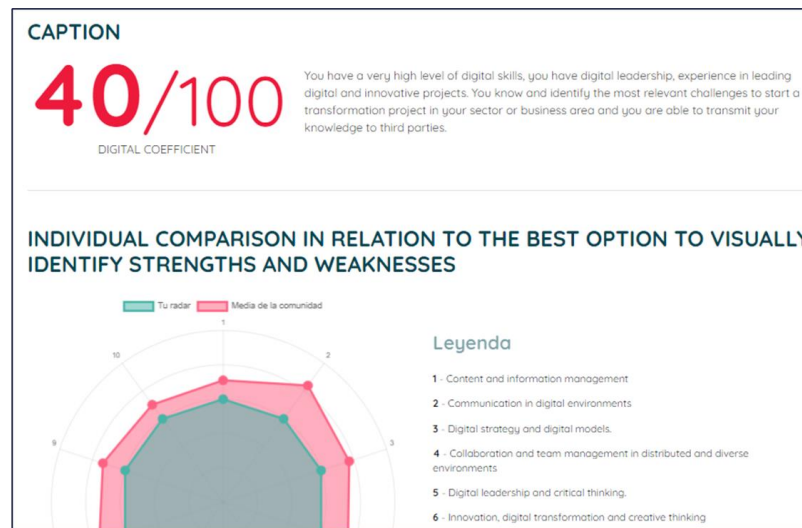
Modelo de medición de competencias digitales. Coeficiente digital.



Digital Skills Model.

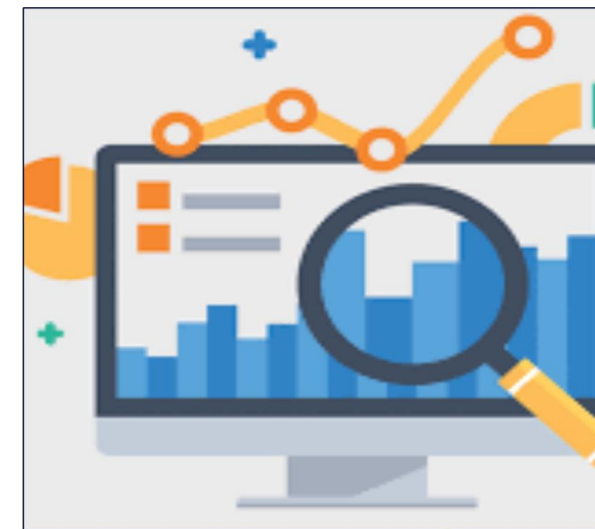
Un modelo de competencias digitales ya testado.

10 competencias, con una escala de valoración de 1 a 5.



Digital Profile.

Un perfil digital personalizado para la reflexión de los profesionales.



Data-driven learning path.

Un modelo data driven para los Planes de Formación anuales.

Coeficiente digital. Herramienta de autodiagnóstico.

El Coeficiente Digital tiene que ver con organizaciones y con personas.

- Afecta a la transformación de los negocios en todos los sectores.
- Afecta al desarrollo de carrera a largo plazo de todos los profesionales.

No hay una fórmula única de abordarla.

La situación actual está aceleración los procesos de implantación del CD.



Coeficiente digital es el grado de digitalización de una persona en relación con una serie dada de capacidades digitales, 10 en total, que definen el perfil real y potencial de un profesional que desarrolla su actividad en entornos de transformación digital.



3. Reskilling y Upskilling

Towards a Reskilling Revolution

#quésignifica

Nuevos mapas laborales
Re-aprender y Life Long Learning
Reskilling y Upskilling
Capacidades Digitales
Innovación abierta
Equipos distribuidos y diversos
Crowdworking
Equipos de alto rendimiento
Nuevas metodologías ágiles

#quéhacenlasempresas

- Promover la innovación interna con acciones concretas.
- Talento externo: freelancers, Gig Economy
- Empresas que crean estructuras paralelas para avanzar en la TD (BBVA, DIA).
- Digitalizar a la alta dirección: una visión compartida y una oportunidad para el mentoring inverso (Cisco Systems).
- Crear una cultura/organización *Agile*.
- Socializar el conocimiento y el intercambio de ideas.
- Proyectos de desarrollo profesional y formación para directivos.
- Creación de universidades corporativas.
- Reskilling de competencias

Caso Telefónica, SkillBank

Definición

- SkillBank es una plataforma de *self-assessment* de competencias de todo tipo, con inteligencia artificial.
- La plataforma cuenta con un catálogo de más 1.400 habilidades y más de 450 perfiles diferentes.
- SkillBank incluye oferta formativa para el empleado, recomendaciones y rutas hacia roles futuros y ofertas de posiciones profesionales internas (recomendador de vacantes).

Objetivos

- Una gestión de personas por competencias (habilidades, perfiles, especialistas), no por funciones.
- Es voluntario (índice de respuesta ligada a la edad)
- Cualificar el plan de Reskilling y Upskilling.

The screenshot displays the SkillBank interface for a user named 'People Analytics España'. The interface is divided into two main sections: 'Habilidades en el rol' and 'Mis otras habilidades'.

Habilidades en el rol: People Analytics España
Se te han recomendado las siguientes habilidades asociadas a tu rol actual en la empresa. Valóralas en función del nivel que tengas en ellas.

Legend: Valoración del empleado (orange circle), Valoración según formación (blue circle)

De negocio (Ver niveles de conocimiento ▶)

- Ser inclusivo 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Trabajo en Equipo 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Negociación 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Comunicación Efectiva 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Estrategia y planificación... 0 1 2 3 4 (4) (heart icon)
- Gestión de privacidad y... 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Gestión de la estrategia... 0 1 2 3 4 (4) (heart icon)
- Insights de colaboración... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)

Técnicas y de dominio (Ver niveles de conocimiento ▶)

- PL/SQL - Lenguajes y he... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)
- R studio - Plataformas d... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)
- Aplicaciones analíticas 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Cultura Agile - Metodolo... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)

Skills Personales e Interp (Ver niveles de conocimiento ▶)

- Orientación a resultados 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Pensamiento "Out of the... 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)

Mis otras habilidades (Añadir)

Otras habilidades que tienes actualmente y aquellas que tengas interés en desarrollar

Técnicas y de dominio (Ver niveles de conocimiento ▶)

- Weka - Procesamiento y... 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Gensim - Procesamiento... 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- MXNet - Procesamiento... 0 1 2 3 4 (4) (heart icon)
- Hive - Procesamiento y d... 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Hadoop - Procesamiento... 0 1 2 3 4 (4) (heart icon)
- Spark - Procesamiento y... 0 1 2 3 4 (1) (heart icon)
- MapReduce - Procesami... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)
- AWS Elastic MapReduce... 0 1 2 3 4 (3) (heart icon)
- Apache Pig - Procesami... 0 1 2 3 4 (4) (heart icon)
- Matlab - Procesamiento... 0 1 2 3 4 (4) (heart icon)
- Apache Isis - Arquitectur... 0 1 2 3 4 (1) (heart icon)
- SoapUI - Arquitecturas A... 0 1 2 3 4 (1) (heart icon)
- Postman - Arquitecturas... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)
- JSON - Arquitecturas AP... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)
- XML - Arquitecturas API... 0 1 2 3 4 (2) (heart icon)

Privacidad y condiciones Guardar

Caso BBVA, The Camp

Iniciativa de reskilling y upskilling desde el área de Formación de RRHH, Campus BBVA.

Objetivo: desarrollo de nuevas capacidades estratégicas que impulsen la empleabilidad de sus profesionales

- 14 competencias estratégicas: sostenibilidad, diseño, tecnología, 'data', ciberseguridad, ventas digitales y marketing, economía conductual ('behavioural economics'), salud financiera, pensamiento computacional, liderazgo, asesoramiento, operaciones y procesos, 'agile' y riesgos no financieros.
- Diferentes itinerarios formativos.
- Cada itinerario consta de tres niveles (básico, intermedio y avanzado)
- Certificaciones asociadas al cumplimiento de ellos itinerarios.
- Tecnología: Machine Learning y Gamificación.





4. Gestión de talento en Start Ups

What´s up

- Atraer talento es difícil por la retribución y el desarrollo de carrera.
- El talento es muy volátil y es difícil retenerlo.
- Mucho foco en la experiencia del empleado.
- Formación interna, poca formación externa pero mucho networking con otras Start Ups.
- ¿Exceso de teletrabajo? La dificultad de gestionar equipos distribuidos.
- Comunicación muy abierta
- La importancia de construir confianza para generar compromiso.

LAS 5 FASES De una startup.



SEED

La fase semilla es la primera fase de una startup. El objetivo es desarrollar la idea inicial hasta conseguir un M.V.P. que testar en el mercado. La financiación normalmente viene de Friends & Family & Fools

EARLY

La fase temprana, implica tener un producto en el mercado y las primeras métricas, con el fin de mejorar el producto y encontrar el canal de captación. La financiación suele ser de manera externa a través de Venture Capital.

START



GROWTH

La fase de crecimiento de la startup se debe centrar en conseguir escalar de manera sostenible. Si bien la financiación externa es interesante, es importante desarrollar un flujo de caja estable.

EXPANSION

La fase en la que se debe plantear la expansión a nuevos mercados. La elección del lugar concreto es el apartado crítico. Suele ser imprescindible alcanzar acuerdos con grandes empresas para conseguir la financiación.



EXIT

La fase de vender la startup, ya sea a través de una adquisición por otra compañía o una OPV.

Claves para la gestión del talento en una Start Up

1. Liderazgo y gestión
2. Gestión de equipos: competencias digitales y metodologías Agile
3. Crecimiento alineado la propósito: evolución del organigrama y Consejo de Advisors
4. La relación fundadores/inversores: comunicación y participación.
5. Usar prácticas de Buen Gobierno en Start Ups: Consejo, ética, pacto de socios.

LIDERAR

MOTIVAR

COMUNICAR

TRANSFORMAR

Cómo crear un equipo en una Start Up (1)



Fundadores con 1 idea, 1 proyecto

1. Analizar necesidades de negocio y procesos core de la Start Up.
2. Autoreflexión acerca de las capacidades del equipo fundador: detectar gaps.
3. Definir roles necesarios a lo largo de las distintas etapas de crecimiento.
4. Establecer las fases o etapas de crecimiento.
5. Definir modelo retributivo.



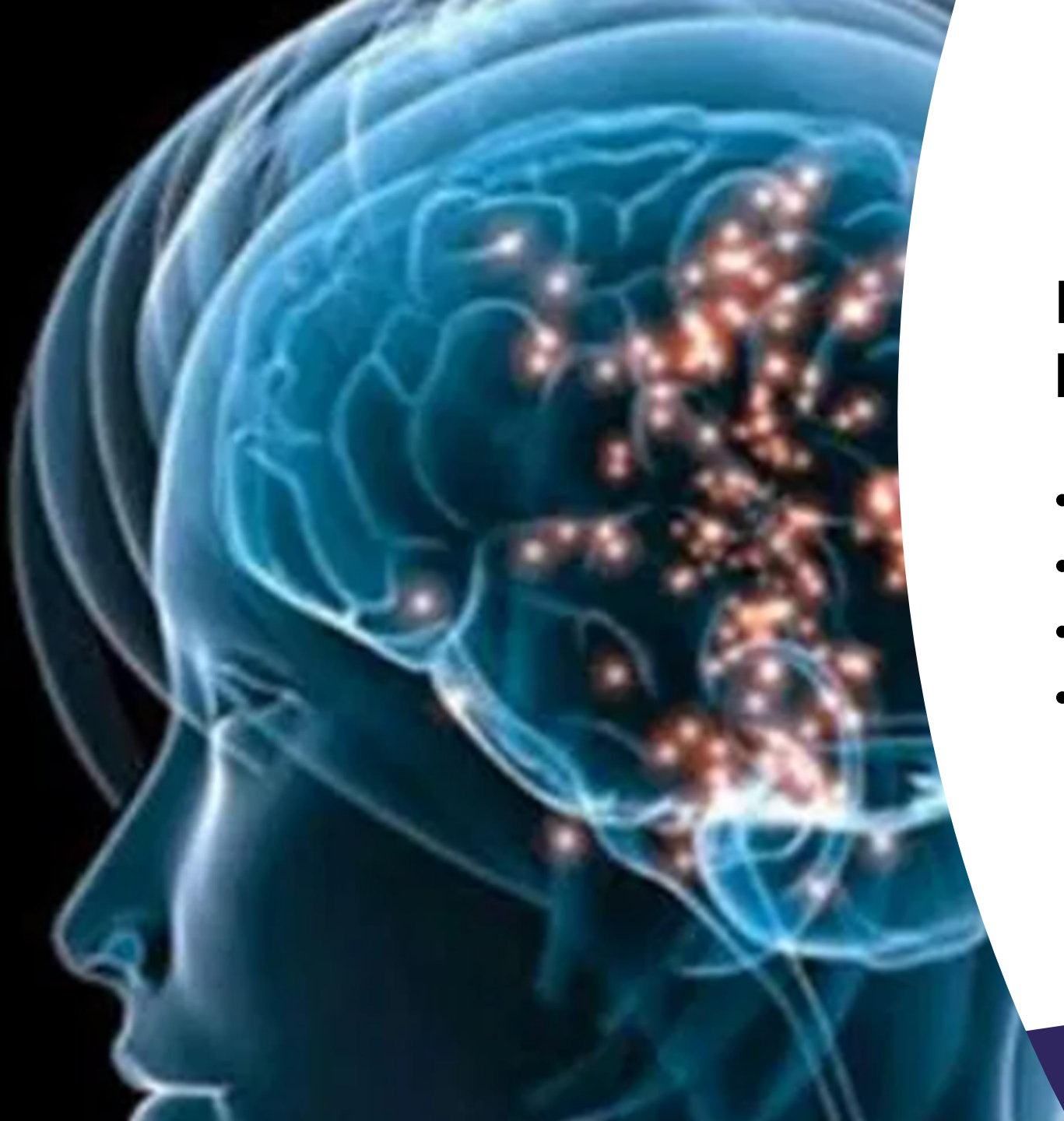
5. Construyendo mi Digital Mindset.

El desarrollo de nuestra carrera profesional es nuestra responsabilidad.

1. La necesidad de adquirir nuevas competencias tecnológicas, digitales y habilidades blandas, como individuo y en los equipos de trabajo.
2. Analizar lo que me aporta el teletrabajo y las relaciones de trabajo.
3. Liderazgo en remoto y gestión de equipos/proyectos en modelos mixtos. Estamos ante un entorno de diversidad y descentralización.
4. Conciliación y flexibilidad pero sin perder de vista la orientación a resultados.
5. Hay y habrá sucesivos cambios en nuestra vida laboral y en los modelos de relación trabajador/empresa.
6. Soy responsable de mi aprendizaje, no lo dejes en manos de otros. Somos aprendices durante toda la vida.

NO TEMAS A LOS ROBOTS, TU EMPLEO ESTÁ A SALVO SI SIGUES FORMÁNDOTE_

ISABEL MUNERA |  @Munerais



Mi ruta de aprendizaje permanente

- Autoreflexión.
- Pensamiento crítico.
- Autoformación.
- Networking a largo plazo.



Fondo Europeo de Desarrollo Regional - FEDER
Una manera de hacer Europa



**STARTUP
ANDALUCÍA
ROADSHOW**