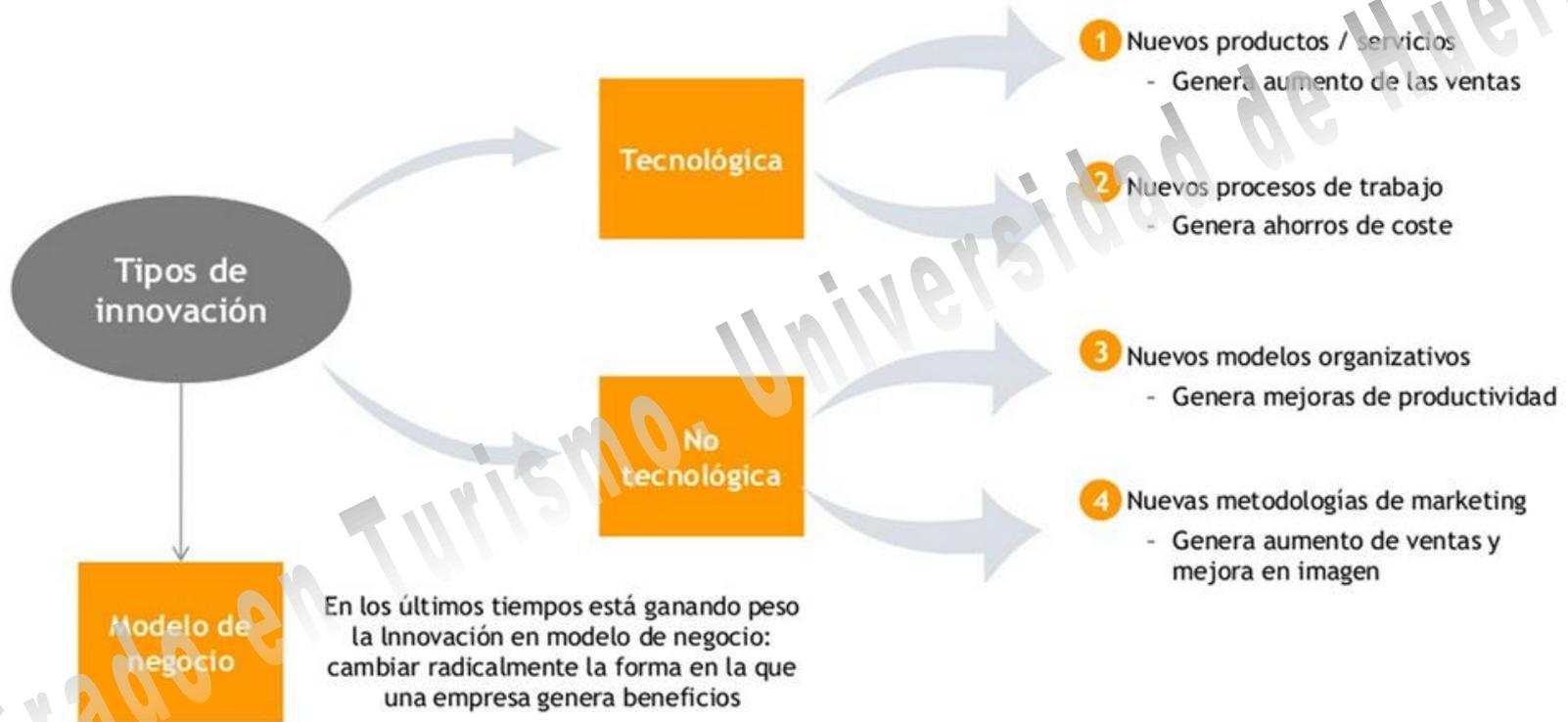


# Gestión de la Innovación y el Talento

De acuerdo al Manual de Oslo, la innovación se puede dividir en cuatro tipologías

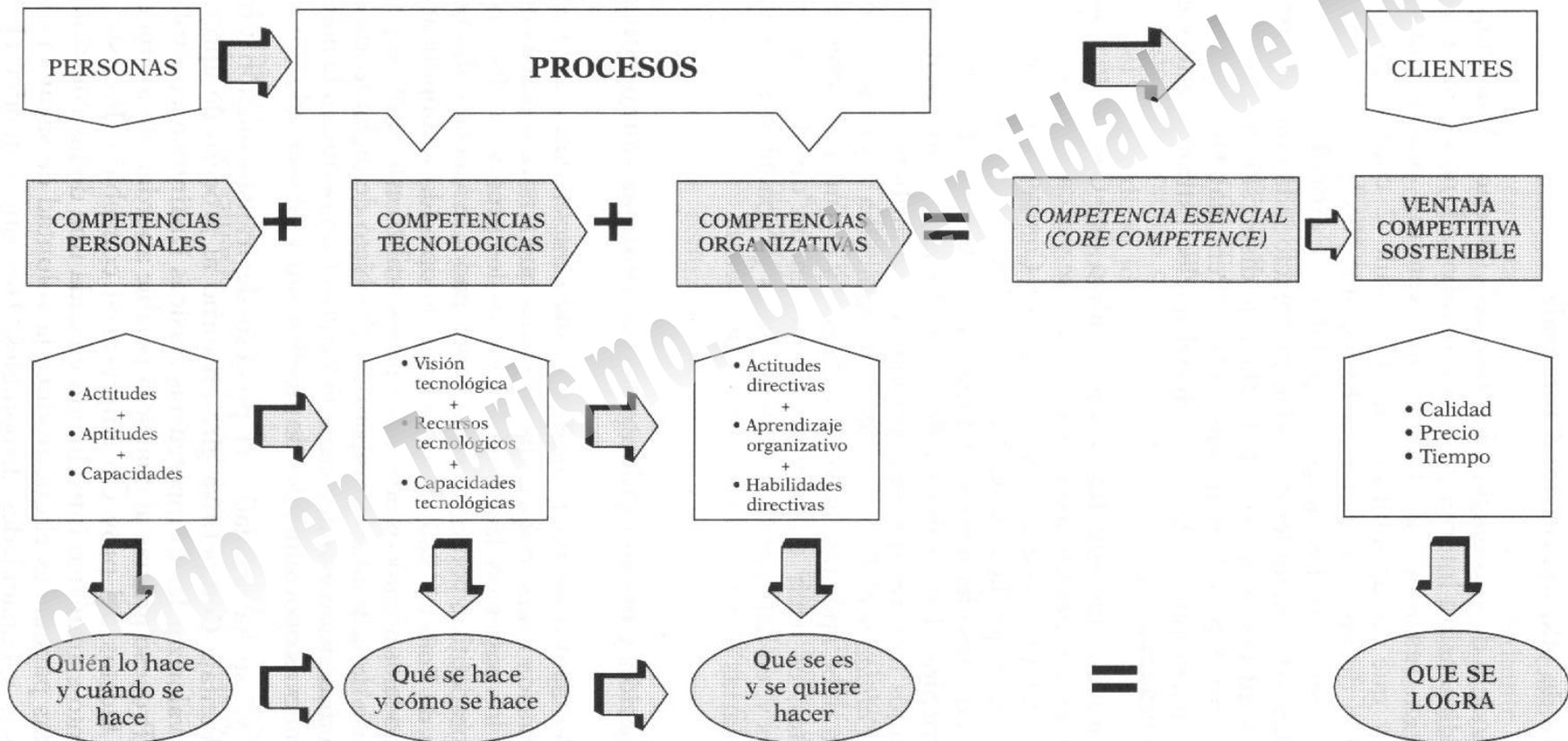


Ahora innovar no es una opción. Es la estrategia clave para la supervivencia y desarrollo de la empresa en el mercado.



# Innovación organizacional: Componente humana

FIGURA 9.2.—Modelo de Competitividad Integral: análisis por competencias



# Gestión de la Innovación y el Talento

## FACTORES DE EXCELENCIA EMPRESARIAL

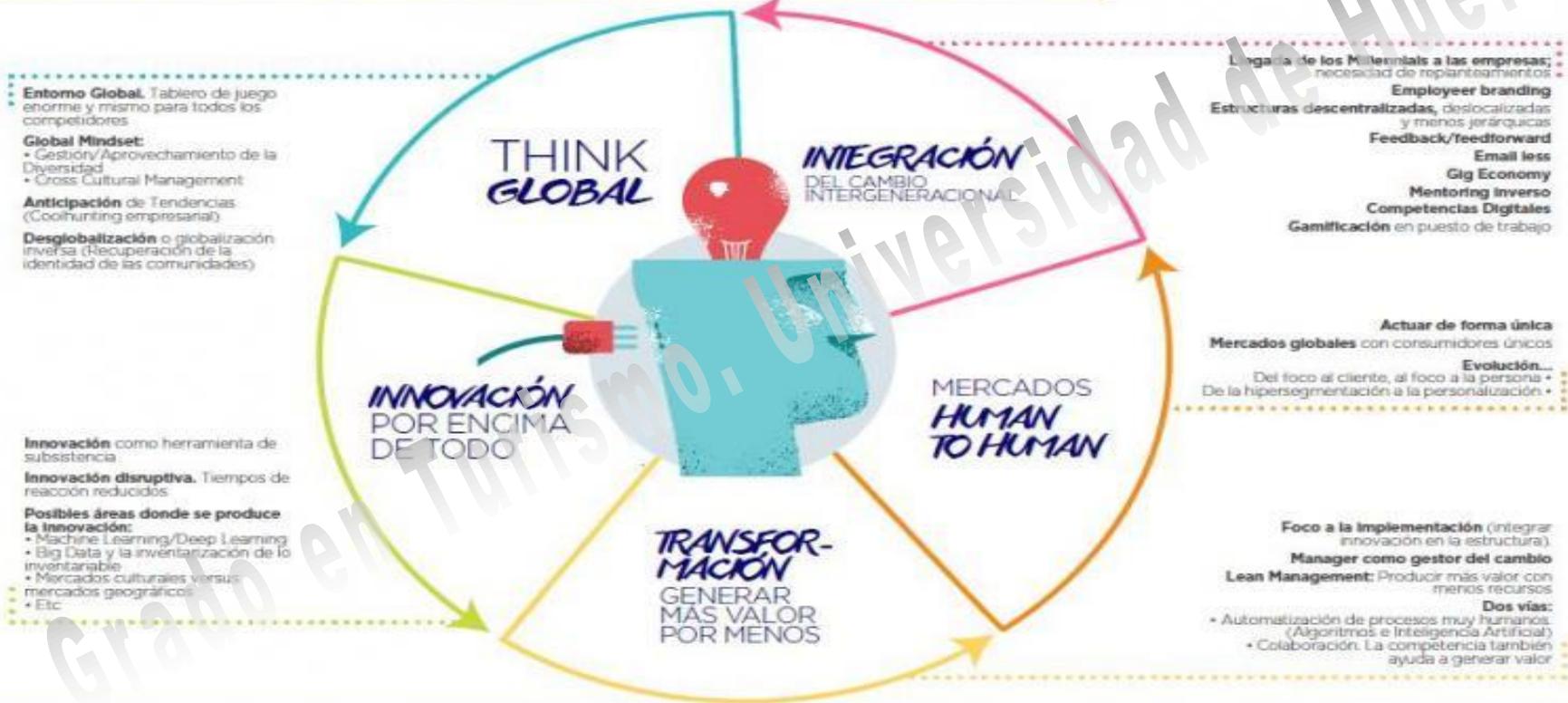
### 3 CLAVES DE LAS EMPRESAS EXCELENTES

- Atención preferente a los **Recursos Humanos**
- Potenciar la **creatividad**, la **innovación**, la atención al **cliente** y la búsqueda de la **calidad**
- Existencia de un esquema claro de **valores** compartidos, de una **cultura** fuertemente implantada: determinan la solidez y la imagen de **marca**

# Cinco tendencias punteras en management para 2017

## ÁREA DIRECCIÓN Y MANAGEMENT | TENDENCIAS 2017

Fuentes: Andrés Gómez, Antonio Martín, José Manuel Mas, Maite Palomo y José Manuel Rodera; profesores del Departamento de Dirección de Empresas de ESIC



www.esic.edu

#ManagementESIC

**ESIC**  
BUSINESS MARKETING SCHOOL

# Cinco tendencias punteras en management para 2017

## 4.- Human 2 human - H2H

Los mercados H2H, frente a los ya conocidos como B2C o B2B, recuperan el **factor humano** en las relaciones empresariales, evolucionando del foco al cliente al **foco a la persona**. De esta manera la **hipersegmentación** da paso a la **personalización**. Según declara Mas, “la tendencia de la **desglobalización o globalización inversa** concibe al individuo como un ser único”.

### ÁREA DIRECCIÓN Y MANAGEMENT | TENDENCIAS 2017

Fuentes: Andrés Gómez, Antonio Martín, José Manuel Mas, Maita Palomo y José Manuel Rodera, profesores del Departamento de Dirección de Empresas de ESIC



# Replantear nuestra organización interna: primer paso hacia la innovación

La clave de la innovación la tienen las personas.

- **Rediseño de puestos de trabajo.** ¿Por qué tanta departamentalización? ¿Por qué tantos muros entre las diferentes áreas de trabajo? ¿Tenemos distribuidos los puestos de trabajo de forma que se facilite la comunicación y la transferencia de conocimiento entre unos y otros?
- **Revisión de la política de incentivos.** ¿Es realmente el económico el incentivo más eficaz? Pensad que un incentivo económico provoca un estado de optimismo efímero, pues cuando se convierte en una costumbre, ese incentivo debe crecer o pierde su esencia. No digo que no se haga, pues es algo necesario, sí, pero vamos a complementarlo con otro tipo de motivación.
- **Evaluaciones de desempeño** en las que participen todos y cada uno de los miembros de la organización, de forma que se evalúe desde la directiva y hacia la directiva. Evaluación en ambos sentidos.
- **Flexibilidad para facilitar los procesos.** Vamos a dejar que los empleados tengan libertad de acción y decisión aún a riesgo de que estas decisiones no sean las correctas, pero que puedan centrarse en nuevos proyectos, además de en sus funciones diarias.
- **Que la información y las decisiones fluyan de forma horizontal.** Dejemos que todos conozcan los planes estratégicos de la empresa a corto, medio y largo plazo, de forma sincronizada.



# Replantear nuestra organización interna: primer paso hacia la innovación

La clave de la innovación la tienen las personas.

Y por último, algo que os sonará un poco, digamos, diferente...

... Debemos dar **tiempo real para pensar**. Hace poco estuve en un seminario que me abrió los ojos respecto a varios conceptos. Uno de ellos fue este. Si queremos generar conocimiento e ideas, debemos disponer de tiempo para pensar, sin hacer nada más que pensar. Aunque sean 10/15 minutos al día. No vale pensar mientras trabajamos en “lo nuestro”. Y si tenemos capacidad de habilitar un espacio físico que propicie este trabajo mental, mejor; un espacio dedicado sólo para pensar y abierto a todos y cada uno de los empleados de la organización. Conozco varias empresas que ya lo hacen y, creedme, el resultado es sorprendente.

Empecemos por aquí y os aseguro que habremos consolidado los cimientos para ir directos a convertirnos en una empresa innovadora.



# Cómo debe ser el CEO para liderar la transformación en la era digital

**Antonio Núñez**, socio de **Parangon Partners**, ha enumerado las **10 cualidades más valoradas en un CEO**:

- Visión estratégica.
- Capacidad de ilusionar, de motivar.
- Orientación a resultados.
- Flexibilidad y adaptación al cambio, “porque si no, desapareces”.
- Valores y ejemplaridad.
- Comunicación con todas las personas de la organización.
- Gestión de la adversidad.
- Curiosidad apasionada.
- Tener claro cuál es el foco.
- Innovar en la nueva era digital.



# Gestión de la Innovación y el Talento

## 10 habilidades que debe tener un directivo



### 10. Ética:

Coherente con sus principios



### 9. Flexibilidad:

Adaptación al cambio



### 8. Creatividad:

Genera nuevas ideas y busca nuevas oportunidades



### 7. Negociación:

Capacidad para llegar al acuerdo más satisfactorio



### 6. Trabajo en equipo:

No solo dirige, colabora



### 1. Liderazgo:

Lidera a su equipo a través de la motivación



### 2. Comunicación:

Facilidad para transmitir ideas



### 3. Empatía:

Trata a sus trabajadores como un igual



### 4. Formador:

Fomenta el desarrollo de las personas



### 5. Crecimiento:

Evoluciona con cada problema que se le plantea



# ¿Cuáles son los talentos del directivo de éxito?

Domènec Biosca en la XII Jornada sobre la Gestión de Riesgos

“El **primer talento es la felicidad**. Si no se es feliz no se puede transmitir ni dar felicidad a los otros y el negocio hotelero va de dar felicidad a los clientes”.

El segundo es el **talento técnico de una profesión**, aunque agrega que dominar la técnica de una profesión no basta. “Se requiere el talento de la gestión de las emociones y llegar a los corazones de la gente, **el talento emocional**. Biosca señala que, tanto como el conocimiento técnico, **es relevante saber gestionar la parte emocional**, “llegar al corazón, y hay dos palancas fundamentales para ello: hay que conocer los hobbies de los empleados, porque cuando tú trabajas en tu hobby, eres feliz; y la otra es el álbum emocional de los empleados. Es importante tener la agenda emocional de la gente, si queremos llegar a su corazón, tener éxito con las personas, porque **el éxito con las personas es multiplicador**”.



# ¿Cuáles son los talentos del directivo de éxito?

**El talento económico.** “Si se le pregunta a un trabajador, ¿quién te paga? Todos contestan ‘la empresa me paga’. No, el sueldo te lo pagas tú y hacerle entender ese valor, se sienten exitosos y aumentan las ventas, y no hay nada que excite más que el éxito”.

Biosca destaca asimismo que **“solo con un equipo, triunfaréis. El líder sin equipo no es nadie”** para referirse al siguiente talento, **el talento de saber crear equipo.** Y tener presente que una empresa no la forman departamentos sino equipos. “Es importante trasladar al hotel el concepto de equipo y punto de ventas, y al personal considerarlo anfitriones cinco estrellas”.

**El talento del cliente,** “que es el que finalmente paga el sueldo de todos”. Y en este punto destaca que **la calidad de servicio es “la talla de cada cliente, que tiene que ser tratado como quiere ser tratado, y éste es un cambio de mentalidad total,** porque no podemos seguir haciendo en los hoteles lo que hacíamos desde hace años para dar respuestas ahora, en el presente”.



# En auge las empresas que miden la felicidad de sus empleados

Cada vez más organizaciones lo tienen claro: el **trabajador optimista** rinde más. Los empleados felices permanecen el doble de tiempo en sus tareas, tienen un 65% más de energía y su vinculación a la empresa es mayor, según un **estudio** del IOPener Institute de Oxford. Por eso aumentan las **empresas** que deciden medir su **felicidad**. Una tendencia incipiente –son una minoría todavía las compañías que invierten en ello-, pero que poco a poco va calando en la conciencia de las corporaciones.

“ Un trabajador feliz es amable, sabe trabajar en equipo y antepone los intereses de los compañeros a los suyos

## Empresas flexibles

Un común denominador en muchas de estas corporaciones es la flexibilidad de horarios ya que el objetivo no es trabajar unas determinadas horas sino conseguir determinadas metas. Así es como funciona, por ejemplo, la mitad de la plantilla de Dinsa, que recientemente ha lanzado al mercado un escritorio virtual, Libework, desde el que acceder a aplicaciones y recursos de forma segura desde cualquier lugar. “Tenemos un puesto de trabajo móvil, más que un puesto fijo”, comenta el director de Desarrollo de la compañía, Manuel Albarrán.



# La felicidad es un buen negocio para todos

Repercute en ventas, productividad, retención de talento y hasta en bajas médicas

Pablo Claver ha dado algunos datos que así lo corroboran. **Con empleados felices:**

- Las **ventas** crecen entre un 20% y un 40%.
- La **productividad** también se incrementa un 30%.
- La **retención del talento** aumenta un 40%.
- Y descienden un 66% las **bajas por enfermedad** y la rotación del personal.

Pero es que individualmente también todo son ventajas: los **empleados felices** tienen buena salud y **viven una media de 12 años más**, son más eficientes y productivos, optimizan mejor su tiempo, reducen su nivel de estrés, generan un ambiente más positivo y una mayor satisfacción en general.

Por ello propone que las empresas dispongan de **planes de felicidad corporativa** que promuevan, en palabras de Claver, “iniciativas para que los equipos se sientan especiales; que **se viva la cultura, el ambiente y los valores de la organización**; y diseñar paquetes de beneficios atractivos a modo de **retribución emocional**, porque la diferenciación se logra si somos capaces de tocar el corazón de los equipos”.



Fundamentos del Workplace Happiness, tendencia ya consolidada en el sector

# Cinco claves para alcanzar la felicidad laboral

🐦 El espacio de trabajo puede repercutir en la productividad de las empresas, ya que un trabajador motivado y feliz aprovecha mejor el tiempo

🐦 Restaurantes con menús saludables, zonas de relajación para practicar yoga o mindfulness, o deportes como pilates están ganando terreno

🐦 En Estados Unidos ya se ha introducido la figura del director de Felicidad, que tiene como labor fomentarla entre los trabajadores

**1. Todo empieza por construir un buen espacio de trabajo:** Uno de los errores más comunes de las compañías es pensar que el espacio de trabajo no tiene una influencia directa sobre la felicidad de los empleados. Un error que puede **repercutir en la productividad de las empresas**, ya que está comprobado que un **trabajador motivado y feliz** aprovecha mejor el tiempo, se compromete antes con la entidad e incluso es más productivo. Bajo esta premisa de preocuparse por la felicidad de los inquilinos, Edificio Cuzco IV mantiene activo el programa **'Cuidamos tu talento'**, una iniciativa única y pionera en un área de más de 1.300 metros cuadrados destinados a **mejorar la experiencia de trabajo** con un amplio abanico de nuevos servicios.

# Cinco claves para alcanzar la felicidad laboral

**2. Tiempo para el desarrollo personal de los trabajadores:** Esto juega un rol trascendental en el objetivo de la felicidad en el trabajo y por ello se está convirtiendo en una de las prioridades de las compañías. Espacios informales, restaurantes con menús saludables, zonas de relajación para practicar yoga o mindfulness, o deportes como pilates o hipopresivos; o servicios de belleza y fisioterapia, zonas de lactancia... Un tipo de instalaciones que hacen posible que el trabajador cuente con **momentos de desconexión y relax en el día a día** y que contribuyen a tener empleados más felices y sanos.

**3. Apostar por el bienestar a través del deporte:** Diversos estudios como el realizado por la **Universidad de Bristol** demuestran que implementar programas de ejercicio físico dentro del ámbito laboral contribuye al bienestar. La posibilidad de **hacer ejercicio 30 minutos al día antes de empezar la jornada laboral fomenta la felicidad, la creatividad y la concentración** de los trabajadores; además de mitigar las consecuencias que sufren los empleados al estar largos periodos de tiempo sentados.



# Cinco claves para alcanzar la felicidad laboral

**4. Desarrollar la capacidad intelectual de los trabajadores:** Cada vez cobra más relevancia un nuevo concepto de edificio que busca la felicidad de los trabajadores mediante **la convivencia y la participación**. En este sentido, **Espacio C4** cuenta con un programa de **charlas y conferencias punteras gratuitas** para todos los trabajadores de las empresas que forman parte del inmueble, pudiendo proponer éstos las temáticas de estas charlas y los conferenciantes. Además, el edificio organiza **sesiones de afterwork** para fomentar la convivencia y el sentimiento de comunidad y pertenencia, lo que contribuye a un mejor ambiente laboral y a una mayor felicidad.

**5. Introducir la figura del Chief Happiness Officer o director de Felicidad:** Originario de **Estados Unidos**, tiene como labor fomentar la felicidad de los trabajadores. Es un nuevo profesional que se está incorporando a las empresas preocupadas por **motivar y mimar a los empleados**. Su papel es escucharles, hacer que se sientan valorados y que su opinión cuente, poniendo a su disposición los **canales de comunicación propicios** que garanticen una respuesta a sus necesidades, ideas y sugerencias. Además debe asegurar un buen ambiente laboral, potenciar la **retención del talento**, y comprobar que las medidas y acciones puestas en marcha funcionan realizando una **encuesta de clima laboral**. Esta figura puede ayudar a que los empleados encuentren la felicidad en sus lugares de trabajo.

# El flexiworking, la última modalidad en el ámbito laboral

Cinco motivos para implantar este modelo

- 1.- Fomenta la conciliación laboral
- 2.- La flexibilidad, clave para retener talento
- 3.- Trabajadores más felices y productivos
- 4.- Los espacios de trabajo flexibles están en auge
- 5.- El trabajo flexible reduce el estrés

*Para el 55% de los empleados el equilibrio entre vida personal y profesional ha ganado importancia y ya es el segundo factor de relevancia*

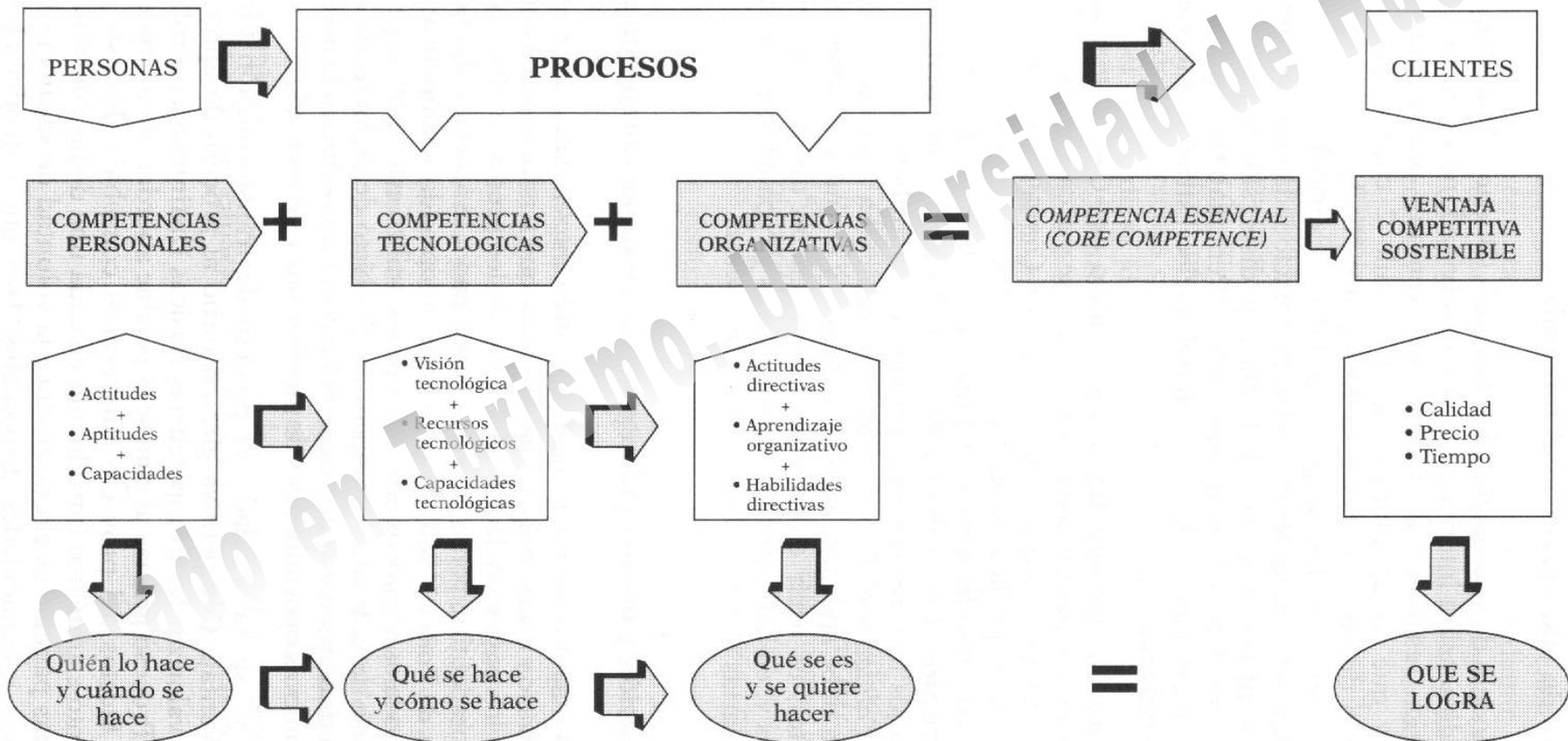
 *Las empresas deben motivar a sus empleados, tanto si quieren retener talento como si quieren ver aumentada su productividad*

 *La cultura laboral ha evolucionado y las empresas se centran en la productividad y validez de cada empleado más que en las horas que trabaja*



# Innovación organizacional: Componente humana

FIGURA 9.2.—Modelo de Competitividad Integral: análisis por competencias



# Innovación organizacional: Componente humana

## Las 10 habilidades más demandadas

	En 2015	En 2020
1	Resolución de problemas complejos	Resolución de problemas complejos
2	Coordinación con otros trabajadores	Pensamiento crítico
3	Gestión de personal	Creatividad
4	Pensamiento crítico	Gestión de personal
5	Negociación	Coordinación con otros trabajadores
6	Control de calidad	Inteligencia emocional
7	Orientación al servicio	Juicio y toma de decisiones
8	Juicio y toma de decisiones	Orientación al servicio
9	Escucha activa	Negociación
10	Creatividad	Flexibilidad cognitiva



# Cuatro superpoderes de los humanos para afrontar los retos del futuro

Los humanos debemos conocer mejor nuestros superpoderes para poder desarrollarlos; canalizar nuestra energía para transformar el futuro

🐦 Las personas tienen formación pero no las habilidades que necesitan las empresas, y ahí hay una brecha importante, según los expertos

🐦 Los expertos abogan por entrenar nuestra creatividad, inteligencia y pensamiento crítico para responder a las necesidades de las empresas

Esas **cuatro habilidades para gestionar los retos futuros** son, según los ha enumerado el profesor, las siguientes:

- nuestra capacidad para resolver problemas;
- capacidad de adaptación;
- nuestra creatividad, que al fin y al cabo es lo que nos diferencia de las máquinas;
- y la empatía, para resolver problemas de otros.



Aquí tienes el nuevo modelo de currículum. Las nuevas competencias de los trabajadores del siglo XXI.

\*\*\*\*\* UNA OFERTA PARA CRECER JUNTOS. \*\*\*\*\*

### MI RED

ÉSTA ES MI RED DE COLABORACIÓN.



Mi red puede ayudar y hacer una diferencia en tu Organización.

{ }  
{ }  
{ }  
{ }

### MI OFERTA



ÉSTA ES LA OFERTA QUE PODEMOS CONSTRUIR JUNTOS PARA TUS CLIENTES O USUARIOS.

Juntos podemos crear una nueva oferta para los clientes de tu Organización.

{ }  
{ }  
{ }  
{ }

### MIS CONOCIMIENTOS

ESTOS SON LOS CONOCIMIENTOS QUE HE IDO APRENDIENDO EN MI VIDA.



Sé hacer muchas cosas, aunque estas son las que más puedo utilizar si trabajamos juntos.

{ }  
{ }  
{ }  
{ }

### MI VALOR

ESTO ES LO QUE TU ORGANIZACIÓN PUEDE GANAR CONMIGO.



Mis conocimientos y mi red pueden generar valor en tu Organización.

{ }  
{ }  
{ }  
{ }

### MIS DESTREZAS

ÉSTAS SON MIS DESTREZAS Y CAPACIDADES.



Describo aquí las destrezas que creo que más puedo aplicar en tu Organización.

{ }  
{ }  
{ }  
{ }

### MIS ÉXITOS



ALGUNAS DE LAS COSAS QUE HE REALIZADO Y CONSEGUIDO PUEDEN AYUDAR A TU ORGANIZACIÓN.

Relaciono aquí, entre las cosas que he hecho, las que creo que más te pueden interesar.

{ }  
{ }  
{ }  
{ }

### MIS DATOS

ESTA SOY YO Y PUEDES HABLAR CONMIGO USANDO CUALQUIERA DE ESTOS CANALES



Aquí tienes el nuevo modelo de currículum. Las nuevas competencias de los trabajadores del siglo XXI.

Veamos de forma práctica cómo se revela esto a la hora de confeccionar el currículum:

1. Nuevas capacidades para escuchar (observar, recabar información, explorar...).
2. Una oferta personalizada. No se trata de emplear el tiempo en enviar cientos de currículos, sino enfocarse en un reducido número de ofertas personalizadas.
3. Armar sólidas y duraderas redes de colaboración que vayan creciendo y consolidándose a lo largo de la vida (mi potencial y efectividad como profesional está en función de la red de confianza que creo en torno a mí). Mi red de confianza me puede acompañar de por vida si la alimento, mi empleo no.
4. Capacidad para crear oferta y constituirme en una oferta para los demás, mostrándote claramente lo que ganas trabajando conmigo.
5. La capacidad de desaprender y reaprender.
6. Los conocimientos prácticos adquiridos que pueden reforzar la oferta.
7. Los éxitos y experiencias pasadas (también los fracasos) que sirven de experiencia para fortalecer la oferta.



\*\*\*\*\* UNA OFERTA PARA CRECER JUNTOS. JULIA SANCHEZ & TECH-INFORMATICA. \*\*\*\*\*

## MI RED

ÉSTA ES MI RED DE COLABORACIÓN.



*Mi red puede ayudar y hacer una diferencia en tu Organización.*

Tengo estrechas relaciones profesionales y alianzas con los proveedores de hardware y software TotalPC y MiDiscoDuro Inc.  
Colaboro frecuentemente con Ana Rodríguez y Simón Barco, ambos programadores freelance.  
Pertenezco la Asociación de Programadores Éticos de España y soy activista de la Plataforma por la Ciencia y los Niños.

## MI OFERTA



ÉSTA ES LA OFERTA QUE PODEMOS CONSTRUIR JUNTOS PARA TUS CLIENTES O USUARIOS.

*Juntos podemos crear una nueva oferta para los clientes de tu Organización.*

Mi incorporación a Tech-Informática haría posible que creásemos un equipo de montaje de equipos informáticos a un coste más bajo y por tanto una oportunidad de crecimiento del negocio en estos momentos.  
Por otro lado puedo crear los perfiles de la empresa en redes sociales (he comprobado que no tiene) y administrarlos.

## MIS CONOCIMIENTOS

ESTOS SON LOS CONOCIMIENTOS QUE HE IDO APRENDIENDO EN MI VIDA.



*Sé hacer muchas cosas, aunque estas son las que más puedo utilizar si trabajamos juntos.*

He estudiado Ingeniería informática.  
Tengo formación en el montaje y mantenimiento de servidores Linux.  
Completé un curso de 300 horas de Gestión de Redes Sociales y Comunidades Virtuales.  
Sé diseñar aplicaciones web para entornos Android y OsX.

## MI VALOR

ESTO ES LO QUE TU ORGANIZACIÓN PUEDE GANAR CONMIGO.



*Mis conocimientos y mi red pueden generar valor en tu Organización.*

Mi incorporación a Tech-Informática implica el valor de mi red, abriendo las posibilidades de aumentar el número de clientes, así como poder conseguir una provisión de equipos a precios más competitivos.  
También la empresa entraría en contacto con las asociaciones a las que pertenezco, conociendo de primera mano sus necesidades, pudiéndoles hacer nuevas ofertas para cubrirlos.

## MIS DESTREZAS

ÉSTAS SON MIS DESTREZAS Y CAPACIDADES.



*Describe aquí las destrezas que creo que más puedo aplicar en tu Organización.*

Se me da bien crear confianza en las personas con las que me relaciono.  
Sé cómo coordinarme con otras personas en el trabajo y desarrollar tareas de forma autónoma e impecable.  
Tengo una alta capacidad de planificación de las tareas.  
Tengo facilidad para crear espacios emocionales expansivos y con eso he desarrollado una habilidad especial para las relaciones con clientes y proveedores.

## MIS ÉXITOS

ALGUNAS DE LAS COSAS QUE HE REALIZADO Y CONSEGUIDO PUEDEN AYUDAR A TU ORGANIZACIÓN.



*Relaciona aquí, entre las cosas que he hecho, las que creo que más te pueden interesar.*

He trabajado durante dos años en la empresa FastTecno, solucionando en ese periodo más de 350 incidencias con un grado de satisfacción del 90% por parte de los clientes.  
En esos dos años fui responsable de las cuentas de Facebook, Twitter y LinkedIn de esa misma empresa, consiguiendo 3.000 nuevos seguidores en ambas redes y con ello un aumento de la facturación del 12%.



Por Chal Jiménez. Profesor de ESIC y Director General de La Lío

Todos podemos ser superhéroes, ¡basta con quererlo, dar los pasos adecuados para conseguirlo y, sobre todo, echar a volar!

No permitas que el mundo te dé forma...eres tú quien le da forma. Lo haces de la mejor manera posible.

Cylops  
//

En algunas ocasiones lo mejor no es ser quienes somos, sino quienes aspiramos a ser.

Wonder Woman

# SUPER TALENTO

## TALENTO MARAVILLA & DISRUPTIVO



"Tenemos lo necesario para ser grandes. Pero primero debemos superar nuestro miedo a lo desconocido".

### MUJER MARAVILLA

En un entorno competitivo, diferencia es sinónimo de singularidad. Las empresas buscan personas que saben lo que las hace singulares y lo comunican de forma efectiva.



## TALENTO INNOVADOR Y CREATIVO

"A veces las grandes oportunidades están justo frente a nosotros, pero no las vemos porque decidimos no hacerlo. Creo que necesitamos abrir nuestra mente y explorar cosas nuevas".

### THE FLASH.

Es una persona en constante movimiento, innovadora, que no se conforma con lo establecido. Investiga para innovar y mejorar, busca nuevas formas de trabajar y de cambiar el mundo.



## TALENTO LÍQUIDO

"Aun en los días más oscuros siempre hay esperanza".

### AQUAMAN

Un profesional con talento líquido es aquel que sabe adaptarse a los cambios. Reacciona ante cualquier situación, toma decisiones y nada lo detiene.

## TALENTO Y PASIÓN

"¿Por qué vivir si no tienes una razón? No estoy loco, es solo que ya sé qué debo hacer. Y siento en el corazón que es lo correcto"



### IRON MAN

Descubrir lo que te apasiona y conseguir que tu profesión esté relacionada con ello.

## TALENTO DIGITAL

"Somos lo que hacemos, las decisiones que tomamos, las acciones que realizamos".

### CAPITANA MARVEL

Tu comunicación digital es tu huella digital: crea una estrategia de comunicación digital para compartir tu talento y darte a conocer.

Los headhunters y las empresas de selección buscan talento de forma activa en la red.

Depende de ti ser visible y comunicar ideas con valor para que te encuentren y te contraten.



## TALENTO MULTICULTURAL



### BLACK PANTHER

En un entorno cada vez más global e internacional, se necesitan personas multiculturales, que hablen varios idiomas y respeten a los demás.

## ¿CUÁL ERES TÚ?



## EL ANTIHÉROE O CÓMO APRENDER DE LOS ERRORES

### SUPERLÓPEZ.

Los errores son necesarios para llegar a ser super talentos. Si sabemos afrontarlos, adquirimos experiencia y conocimiento.

#FTTB ¿CÓMO MEJORAR TU TALENTO?  
- Lee  
- Estudia  
- Alíxate de TED talks (o similares)  
- Pregúnta  
- Infórmate  
- Nunca dejes de aprender



Las empresas valoran más la honestidad de sus empleados que sus conocimientos técnicos



La fundación everis presentó ayer los resultados de su I encuesta a las empresas españolas sobre la empleabilidad de los titulados superiores durante los últimos cinco años. El estudio se basa en información proporcionada por 2.000 empleadores de compañías de más de 10 trabajadores de toda España, sobre un total de 21.700 jóvenes profesionales de 95 titulaciones y 72 universidades.

# Las empresas valoran más la honestidad de sus empleados que sus conocimientos técnicos

## **Priorización competencias transversales sobre técnicas**

A la hora de realizar el estudio, se han tenido en cuenta ocho competencias: análisis y resolución de problemas, habilidades interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio, orientación a resultados, honestidad y compromiso ético y conocimientos técnicos de la profesión. Una de las principales conclusiones está en que **las competencias más valoradas por los empleadores no se corresponden por aquellas en las que se centran las universidades a la hora de formar a los futuros profesionales.**

Así, las empresas valoran más la honestidad y compromiso ético, la capacidad de aprendizaje y el trabajo en equipo de los jóvenes profesionales. Sin embargo las universidades los preparan mejor en estos campos: conocimientos técnicos, habilidades para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, así como a orientación a resultados. Estos datos demuestran que una mayor coordinación entre lo que necesitan los empleadores y lo que ofrece la Universidad mejoraría la empleabilidad del talento.



# Valoramos mucho aquellos jóvenes que son independientes y autosuficientes

¿Cuáles son los valores personales comunes que buscan en candidatos jóvenes?

Los valores que buscamos son:

- Motivación e ilusión
- Movilidad
- Autonomía
- Honestidad
- Ganas de aprender
- Implicación
- Trabajo en equipo
- Empatía

Y en materia de formación curricular, ¿cuáles son los conocimientos y habilidades más demandados?

A grandes rasgos, se demanda una formación académica superior o dual, e idiomas, como mínimo, un nivel de inglés y/o de alemán fluido.

Sylvia Taudien,  
Fundadora y Directora General  
Advantage Consultores



# Una de cada 3 empresas descartan aspirantes por su perfil en redes sociales

El 60 % de las empresas asegura "tener en cuenta el perfil digital" de los candidatos que optan a ser contratados por ellas y 1 de cada 3 los eliminan del proceso de selección si no les convence.

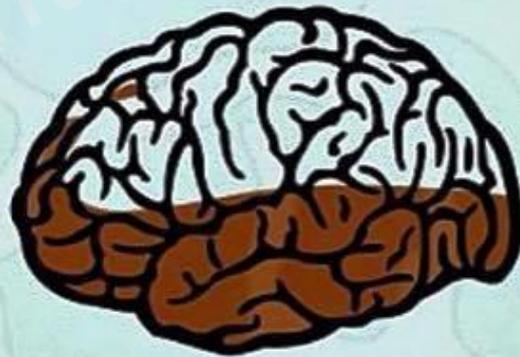
Así lo afirma un informe elaborado por **Infojobs**, una de las empresas referentes en el mercado laboral a través de internet, que revela que las empresas consultan principalmente las páginas personales de los aspirantes en **Facebook y Twitter**.

"Los candidatos tienen que ser conscientes y darse cuenta de que las compañías pueden buscar qué hacen y quiénes son, por lo que tienen que cuidar su imagen digital", ha explicado su director general, Jaume Gurt.

El documento "Impacto de las redes sociales en los procesos de selección: visión de las empresas" también señala que el 23 % ya contratan a sus empleados a través de las redes sociales y hasta un 62 % mediante otros canales de comunicación en línea.



# LA MOTIVACIÓN ES LA GASOLINA DEL CEREBRO



# Una persona motivada y contenta consigue los mejores resultados

María Eugenia Muguera,  
directora de Talent Management  
de Liberty Seguros

*Liberty Seguros asegura que no lleva a cabo ningún plan específico para fidelizar y retener el talento. Tampoco tiene definida una estrategia encaminada a fomentar su employer branding. No obstante, los datos hablan por sí solos: el 99% de la plantilla tiene contrato fijo, con una antigüedad media de 14 años y una edad media de 43. El secreto del éxito es la importancia que la compañía le da tanto a su talento como a sus valores y cultura.*



Liberty  
Seguros



Y hablando de valores, ¿cuáles son los valores de Liberty Seguros?

Hace tres años definimos nuestros valores entre todos, los asociamos a comportamientos y los trasladamos a toda la organización. Desde entonces, los valores de la organización son los que guían la valoración del desempeño, los procesos de selección y las evaluaciones 360°.

**“LOS VALORES DE LIBERTY SEGUROS SON LA ORIENTACIÓN AL CLIENTE, LA ORIENTACIÓN AL LOGRO, EL COMPROMISO Y LA ACTITUD POSITIVA”**

<http://www.equipostrytalento.com/talentstreet/>

Prof. Dr. Manu Martínez López - Dpto. Dirección de Empresas y Mk - Universidad de Huelva

# Doce hábitos de la gente extraordinariamente motivada

Ser humilde, tener perspectiva y rodearse de gente igualmente motivada son algunas de las claves

Lo cierto es que las personas más motivadas son las que más rápido y mejor consiguen sus logros y así tienden a estar más satisfechos con su vida profesional y también personal. A continuación se recogen doce hábitos imitables -algunos con más facilidad que otros- de las personas que están muy motivadas, recogidos por el autor del libro Management para Dummies, el norteamericano Peter Economy.

**1. Están motivados internamente.** Ese tipo de personas se guían por un deseo intrínseco de sacar lo mejor de uno mismo, que les impulsan a buscar los mejores resultados pero aprendiendo por el camino y arriesgando con nuevas posibilidades.

**2. No pierden tiempo juzgando.** Las personas motivadas observan los aciertos de los demás para imitarlos y los errores para no repetirlos, en lugar de limitarse a comentarlos, juzgarlos e incluso compararse. No pierden su tiempo con cotilleos ni personas cotillas.

**3. Son humildes.** No tienen problema en admitir que han cometido un error y pedir disculpas por ello, porque son conscientes de que errar es humano y que rectificar es de sabios. Del mismo modo, piden la opinión a los demás para mejorar su trabajo y redirigir el rumbo si es necesario.

**4. Miran con perspectiva.** Son capaces de tomar distancia de su trabajo y ver qué es lo que no funciona y que es lo que sí, en lugar de centrarse en las malas experiencias y dedicarse a dramatizar sobre ellas.

**5. Son auténticos.** Parte de su motivación la basan en ser fieles a sí mismos. Son permeables a las opiniones de los demás siempre que sea para mejorar pero no les harán caso si no les convencen y menos aún para complacerles.



# Doce hábitos de la gente extraordinariamente motivada

**6. Salen de su zona de confort.** Nunca eligen el camino fácil para conseguir lo que quieren, sino el más interesante. Eliminan las barreras y los límites que se les presuponen y confían en que sus habilidades les permitirán superar las adversidades.

**7. Siguen aprendiendo.** Leen mucho y son brillantes observadores. Ambas cosas las hacen para seguir siendo más eficientes y aprender nuevas formas de lograr sus objetivos. Entienden que seguir aprendiendo es parte de su trabajo.

**8. Saben lo que quieren.** Tienen una visión clara de lo que quieren conseguir en la vida o como mínimo siguen un objetivo a largo plazo. A veces se les tacha de demasiado optimistas, pero creen que todo es posible y esa fuerza les ayuda a conseguirlo.

**9. Nunca se rinden.** Cuando se tropiezan con una piedra, toman medidas para superarlo. Si vuelven a tropezar con la misma, mejoran ese plan. Pero en ningún caso, abandonan y se quedan en el suelo. Ni siquiera entra en su vocabulario.

**10. No culpan a otros.** Cuando fracasan, lo aceptan y se postulan a sí mismos como los únicos responsables de sus acciones fallidas, en lugar de buscar culpables y señalar a los demás.

**11. Reservan tiempo sí mismos.** Saben que mantener la motivación en el terreno laboral requiere bienestar en el terreno personal. Por eso cuidan sus relaciones familiares y de amistad, hacen ejercicio y llevan una dieta equilibrada.

**12. Se rodean de otros motivadores.** Precisamente parte de su fuerza proviene de la voluntad de rodearse de otras personas con una actitud similar, que les den confianza, que les infundan positivismo, y que les ayuden a sacar lo mejor de ellos de manera incondicional.



La emoción vuelve a superar a la razón

## Publicidad emocional y cómo vender sin pedir que te compren

En publicidad la necesidad a partir de una experiencia positiva se impone al bombardeo masivo

ILUNION HOTELS - SPARTAN VALENCIA 2017



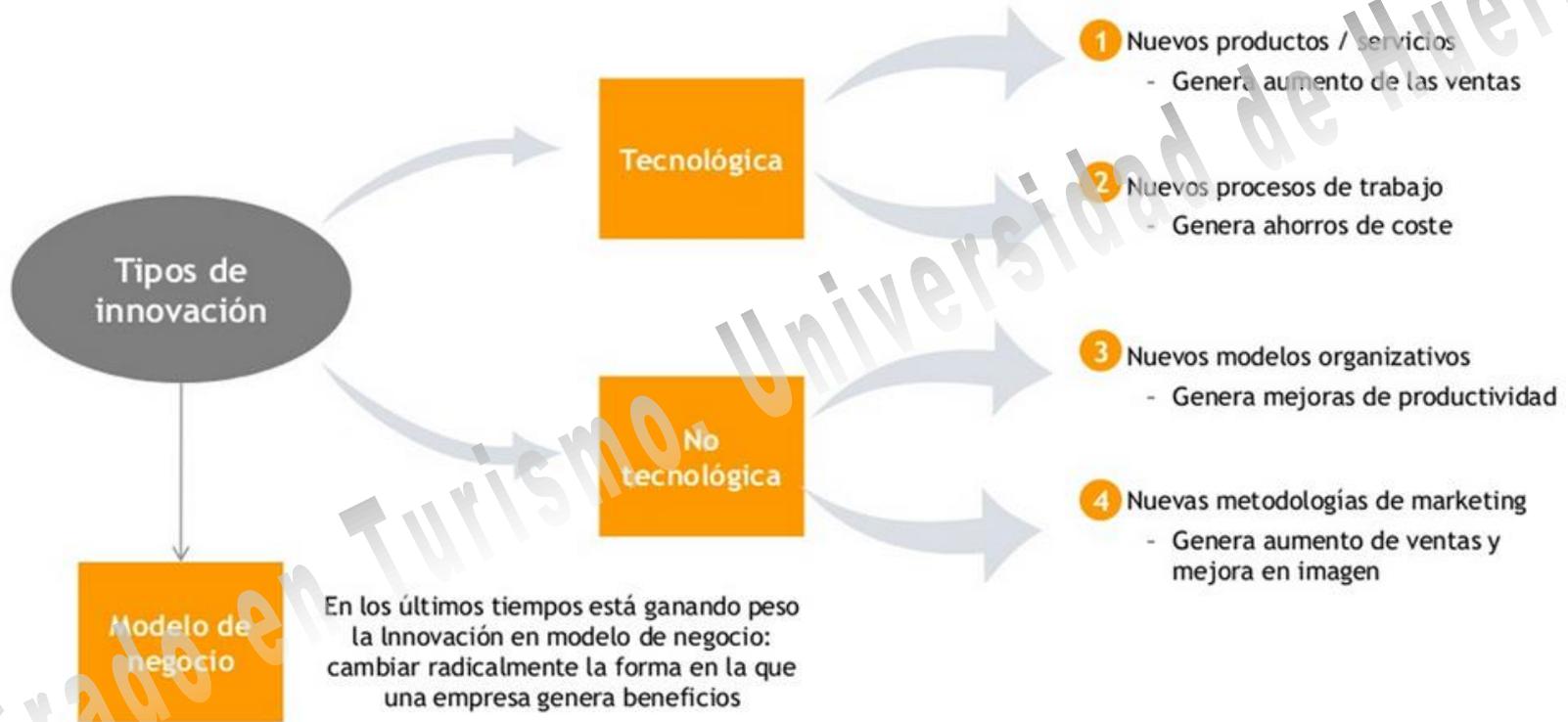
Más de 60 héroes se pusieron en la piel de los valientes que cada día hacen frente a sus propios retos y corrieron la carrera con un antifaz. Volvieron a eliminar barreras en equipo, volvieron a demostrar que las capacidades diferentes tienen posibilidades infinitas. Y lo hicieron en una carrera muy especial, llena de emociones y buenos momentos.

Prof. Dr. Manu Martínez López - Dpto. Dirección de Empresas y Mk - Universidad de Huelva



# Gestión de la Innovación y el Talento

De acuerdo al Manual de Oslo, la innovación se puede dividir en cuatro tipologías



Ahora innovar no es una opción. Es la estrategia clave para la supervivencia y desarrollo de la empresa en el mercado.





VENGA, RESPIRA Y, ANTES DE EMPEZAR,

## RECUERDA:

1. LEE MUCHO Y A MENUDO
2. MUEVE EL CULCO
3. TEN PACIENCIA
4. SÉ ORDENADO
5. TOMATE TU TIEMPO
6. SUEÑA Y NO DEJES DE SOÑAR
7. SIEMPRE CUENTA HASTA DIEZ
8. VIAJA Y EXPLORA
9. QUIÉRETE
10. SÉ LA MEJOR VERSIÓN DE TI MISMO