



# NUEVAS COMPETENCIAS PARA NUEVAS PROFESIONES

Laura Rosillo  
Transformación Digital de los  
Recursos Humanos



Universitat  
Oberta  
de Catalunya

13/10/2020

# UOC



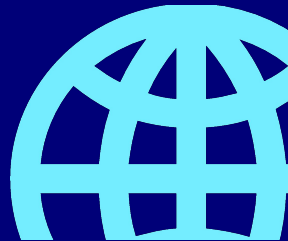
# Índice

- 01 Nuevos paradigmas del mercado de trabajo.**
- 02 Gestionar la adaptación al cambio de los nuevos profesionales.**
- 03 Nuevas competencias para nuevas profesiones.**



01

# Nuevos paradigmas del mercado de trabajo.





**¿REALMENTE  
LA COVID19**

**CAMBIARÁ  
NUESTRO  
MUNDO?**



# DIGITALIZACIÓN



SHOPPING



MOVIES



MAIL



WORK



MEETING



RELAX



CHAT



BILLS



SEX

*embrace the future!*



# DESGLOBALIZACIÓN



A woman with short white hair is sitting at a desk in an office at night. She is looking thoughtful, with her right hand resting on her face. She is wearing a dark blazer. On the desk in front of her is a computer monitor, a mouse, and some papers. The background is dimly lit, showing office furniture and a plant.

**¿MUERTE DEL  
PRESENTISMO?**

**EL TRABAJO YA  
NO ES UN  
LUGAR**

# ¿QUÉ PASARÁ CUANDO...?



Los coches se conduzcan solos



Para crear APPs no hará falta programar



Las labores administrativas se realicen automáticamente



Desaparezcan las oficinas bancarias



Las máquinas sustituyan a los teleoperadores



En las fábricas no haya personas



Los almacenes funcionen sin personal



El Big Data localice el mejor talento



El mejor profesor sea un ordenador

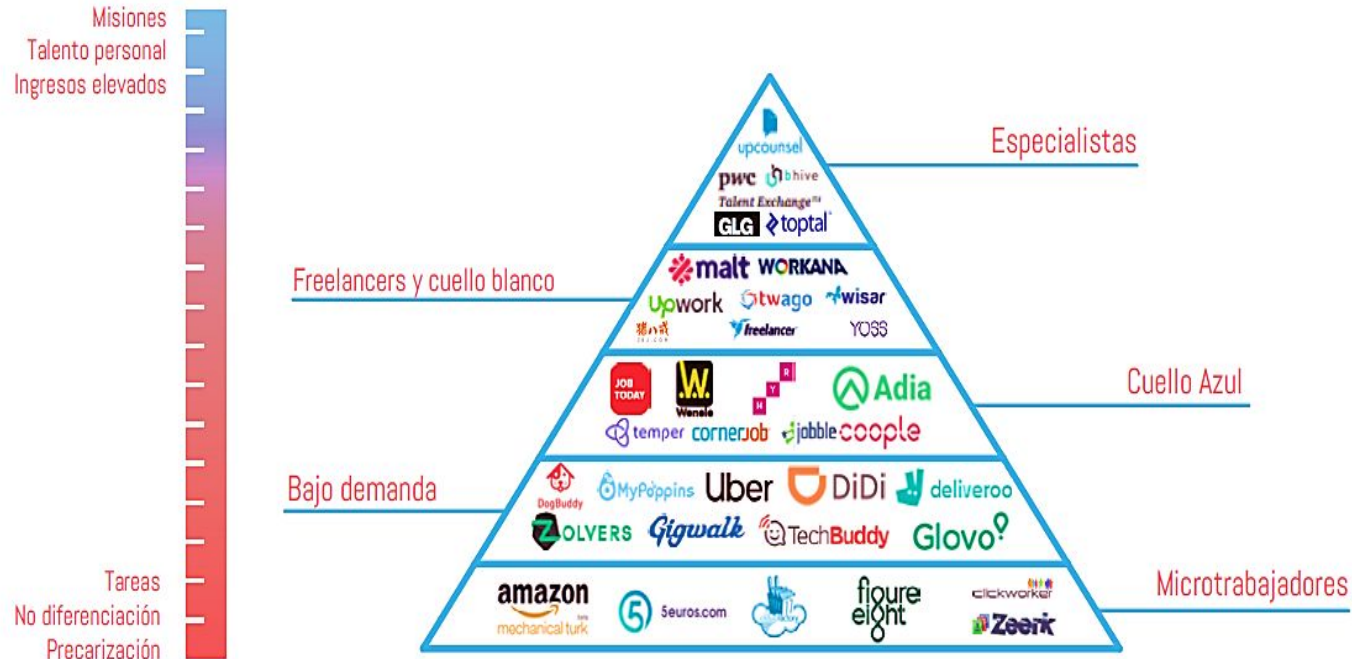


Los robots invadan los quirófanos

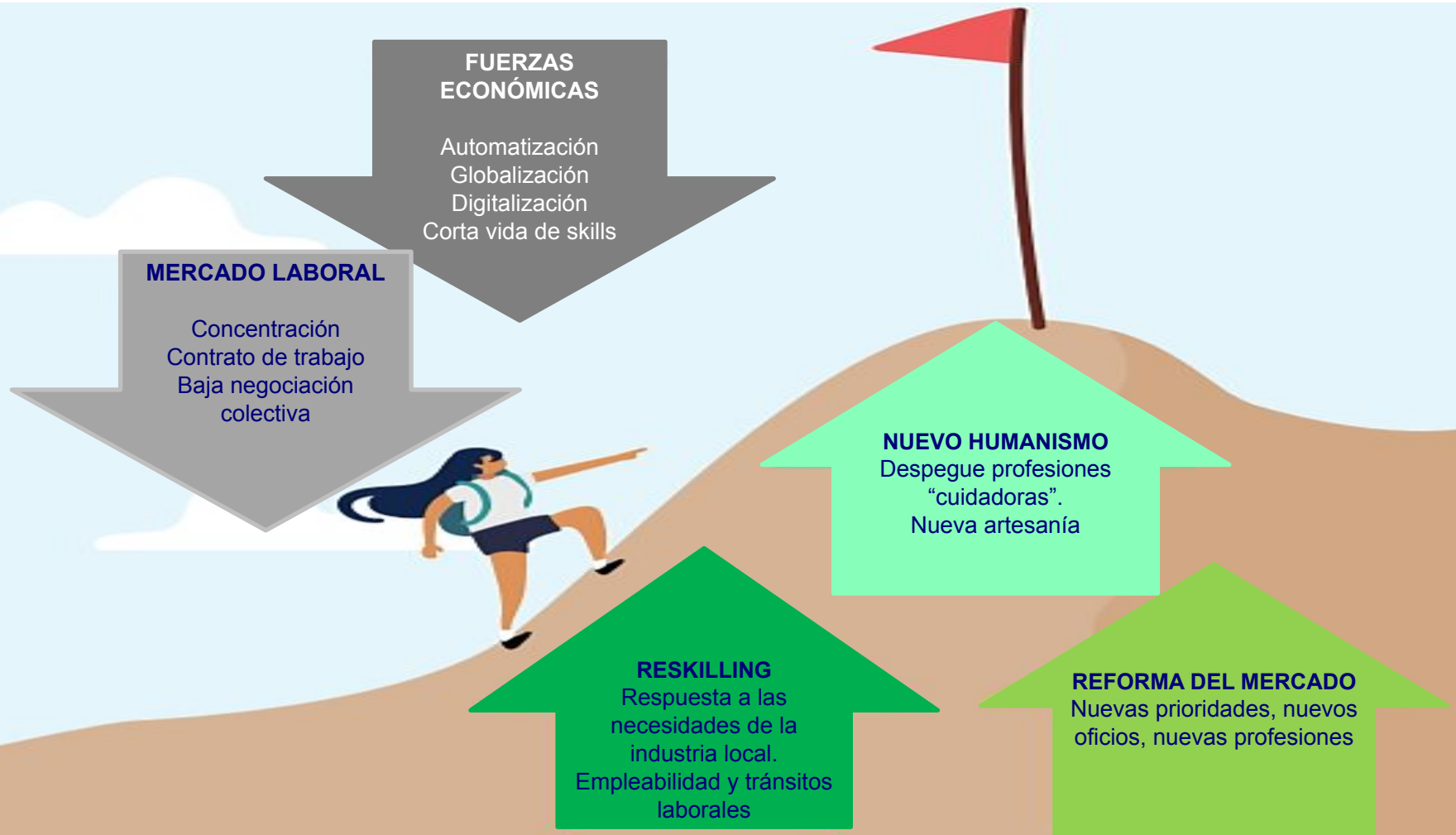


# ¡El trabajo ya no es lo que era!

## El nuevo mercado laboral



# EL VIAJE CUESTA ARRIBA DE UN TRABAJADOR (SALARIO BAJO)



# EL EMPLEO HA CAMBIADO

75 millones de empleos están desapareciendo y otros 133 millones se están creando gracias al impacto de la tecnología.



85%

## Nuevos empleos

Estarán relacionados con las tecnologías, pero sólo el 26% de los universitarios españoles está matriculado en carreras STEM (científico-técnicas).



65%

## Empleo actual

Estará robotizado, es decir, no lo haremos los humanos, pero sólo el 9% de la población adulta recibe formación continua para aprender nuevas cosas.



65%

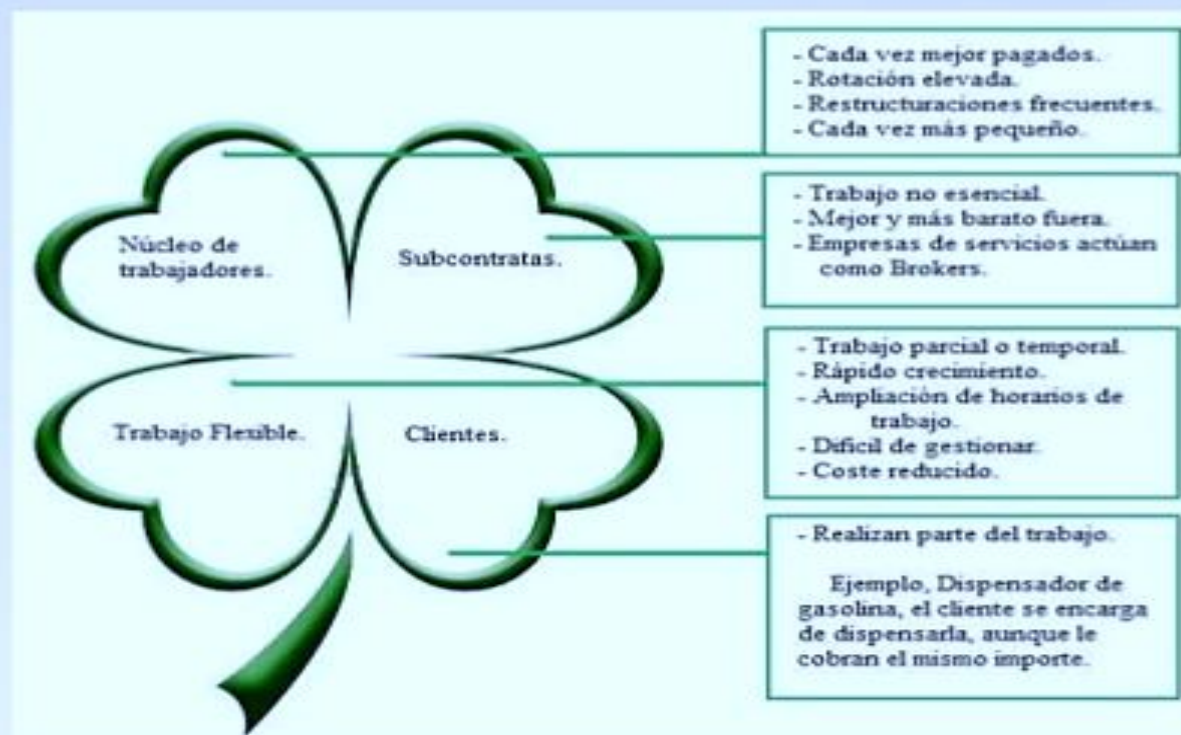
## Nuevas ofertas

Laborales en 2030 serán para profesionales de FP, pero en España solo hay un 35% de Formación Profesional, y un excedente universitario.



# Flexibilidad organizativa y flexibilidad laboral

El profesor Handy en su libro *The age of unreason* plantea que el futuro de la organización será la estructura de trébol que poseerá los siguientes elementos:



# Bienvenidos a Gigonomics

*De un empleo para toda la vida a una vida llena de empleos*

The image shows the iconic Hollywood sign, with the word "HOLLYWOOD" in large, white, block letters mounted on a hillside. The hillside is covered in green grass and some trees. The sky is clear and blue. The sign is the central focus of the image, and the text "HOLLYWOOD" is written across it in a large, white, sans-serif font.

HOLLYWOOD

*Del capitalismo al talentismo  
De los puestos de trabajo hay proyectos  
De la empresa a la red de profesionales  
De tener jefes a ser agentes libres  
Del sueldo a la facturación  
Del horario de 9 a 8 al yo me lo pongo*



# Covid-19 & the Gig Economy

## DE LA NÓMINA A LA FACTURA

La GIG economía se compone principalmente de trabajadores independientes (autónomos) en cualquier mercado que trabaje por proyecto.



- ✓ Céntrate en lo que haces bien
- ✓ Aporta lo que te diferencia de otros
- ✓ Construye relaciones
- ✓ Adopta tecnología (digitalízate)
- ✓ Inicia proyectos en paralelo a tu actividad principal.



TU TIEMPO A CAMBIO DE  
UNA NÓMINA

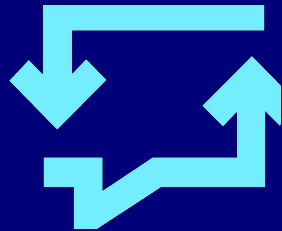
**V/S** TU TALENTO PARA  
DESARROLLAR UN  
PROYECTO



02

# Gestionar la adaptación al cambio de los nuevos profesionales.

Upskilling & Reskilling





LAS EMPRESAS QUE NO INNOVAN,  
ENVEJECEN Y MUEREN,  
LAS PERSONAS QUE APRENDEN  
PERMANENTEMENTE,  
... EVOLUCIONAN.



Netscape®



# Apple



**O INNOVAS  
O DESAPARECES**



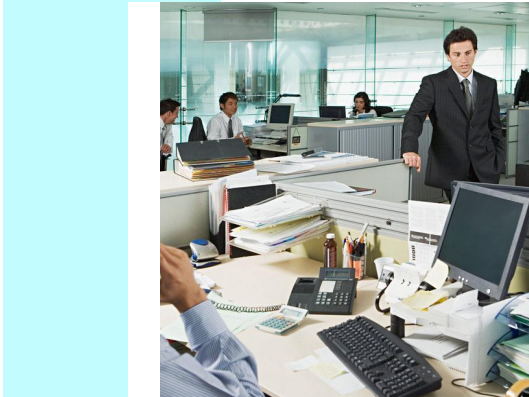
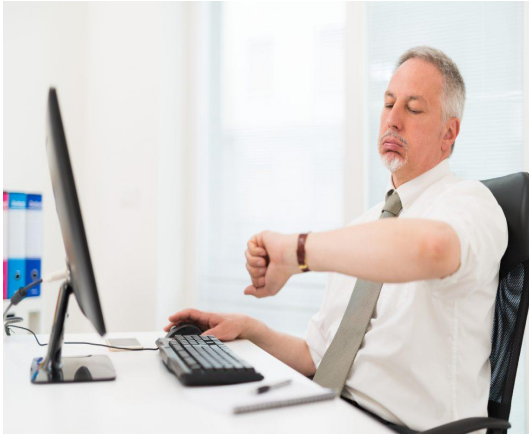


# NUEVOS HÁBITOS DE TRABAJO

---

Imagine una crisis que obliga a los empleados de su empresa a cambiar su forma de trabajar casi de la noche a la mañana. A pesar de los temores iniciales de que la presión fuera demasiado grande, descubre que esta nueva forma de trabajar podría ser un modelo a largo plazo. Eso es lo que los líderes de muchas empresas de todo el mundo están descubriendo al responder a la crisis del COVID-19 .

# Del “PRESENTISMO” al “TRABAJO FLEXIBLE”





# TRANSFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

## Smartworking



### FLEXIBILIDAD HORARIA

Sólo importan los objetivos cumplidos, no las horas empleadas para llevar a cabo una labor completa.



### LIBERTAD GEOGRÁFICA

Libertad para trabajar desde cualquier lugar con la única condición de disponer de conexión a internet.



### CONCILIACIÓN

El teletrabajo como vía para la conciliación familiar es una pieza muy importante para la retención del talento actualmente.

## Características de un profesional híbrido

Un empleado híbrido es aquel que maneja conocimientos no sólo de su especialidad o profesión tradicional, sino también añade a esta experiencia, tecnología. Pero no sólo basta esto. Se añade al mismo, las conocidas habilidades blandas para dar a luz a un nuevo perfil.

Los profesionales “híbridos” (tecnológicos y a la vez humanistas) serán los de mayor éxito a futuro si identifican y apuestan por su propósito vital (lo que en Japón llaman “ikigai”, la conjunción entre sus fortalezas laborales, un trabajo en el que disfrutan, un rol que el mundo necesita y por el que logran una retribución razonable).



# TRABAJO COLABORATIVO

## WOL (Working out loud) TRABAJAR EN VOZ ALTA



RED DE CONTACTOS

GENEROSIDAD

HAZ VISIBLE TU TRABAJO



DESCUBRE TU  
PROPÓSITO

HAZ CRECER LA  
INTELIGENCIA COLECTIVA

TRABAJANDO EN VOZ ALTA  
Working out loud WOL

# Desarrollo profesional

## Simplificación

Racionalización del trabajo, haciendo uso de la descomposición del mismo hasta llegar a las tareas más pequeñas posibles, las cuales repetirán los trabajadores incansable e invariablemente en el ejercicio de su puesto de trabajo

## Ampliación

Diversificación horizontal del puesto



## Rotación

Realizar sustituciones entre trabajadores especializados horizontalmente

## Trabajo basado en proyectos

Sustituir el puesto de trabajo desempeñado individualmente por el flujo de trabajo que ha de realizar un equipo

## Enriquecimiento

Diversificación tanto horizontal (ampliación del puesto de trabajo) como vertical



EL FUTURO DEL TRABAJO

## Respuesta de COVID-19: Por qué el aprendizaje permanente es el camino a seguir



lifelong-learning  
informal-learning habits countless focus  
self-motivated evolving practise limitless  
changing technology creativity future  
fluid fast-paced inquiry  
extend opportunity independent network  
beyond enthusiasm  
adapt digital attention

 **Reskilling**  
career transition & outplacement

**UPskill**



**The  
Economist**

JANUARY 14TH-20TH 2017

# Lifelong learning

**How to survive in the age  
of automation**

A SPECIAL REPORT



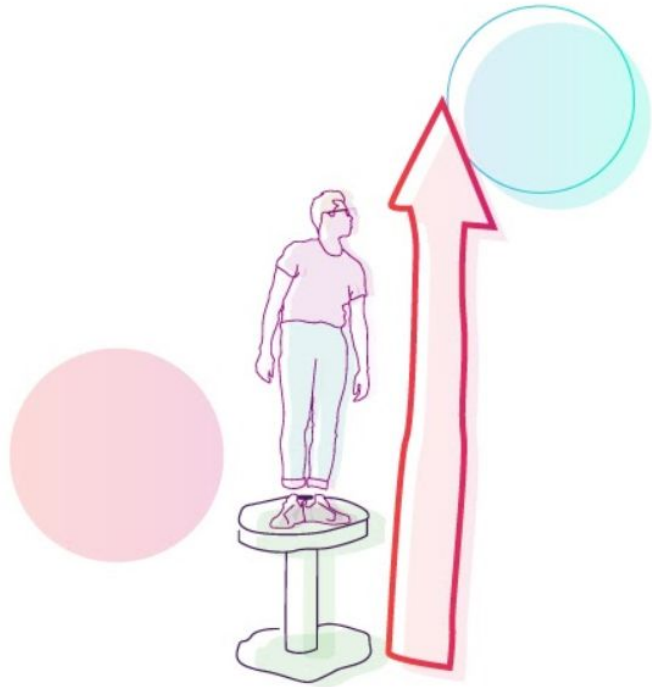


El coste de reclutar a un **ingeniero de software** diplomado (que gana entre \$ 150,000 y 200,000 por año) puede ser de \$ 30,000 o más, incluidas las tarifas de reclutamiento, la publicidad y la tecnología de reclutamiento.

Esta nueva contratación también requiere incorporación y tiene una rotación potencial de dos a tres veces mayor que un candidato interno.

Por el contrario, el coste de capacitar y volver a capacitar (**reskilling**) a un empleado puede ser de \$ 20,000 o menos, ahorrando hasta \$ 116,000 por persona durante tres años.

**El ahorro neto: puede costar hasta 6 veces más contratar desde el exterior que construir desde el interior.**



**UPSKILLING**



**RESKILLING**



# 3 PASOS CLAVE PARA ASEGURAR QUE TUS HABILIDADES SIGAN SIENDO RELEVANTES

**1. Afina las habilidades que posees (UPSKILLING)**



**2. Aprende habilidades adyacentes a las que ya posees**

**3. Prepara tu carrera para el futuro (RESKILLING)**



# WHERE TO DIRECT RESKILLING AND UPSKILLING

The top five technologies, with their respective profiles, that firms plan to incorporate into their business models between now and 2022.



## BIG DATA

Software developer  
Database administrator  
IT engineer



## THE INTERNET OF THINGS

Software developer  
IT engineer  
Marketing manager



## APP AND WEB MARKETS

Marketing manager  
Market analyst  
Sales representative

## MACHINE LEARNING

Software developer  
Computer science researcher  
Medical researcher



## CLOUD COMPUTING

Software developer  
IT engineer  
Database administrator

17.224.558

Personas a las que llegar en 2020

Movilización de empresas globales para empoderar a las personas a través de la capacitación, la actualización y la mejora

La coalición **Closing the Skills Gap 2020** del Foro Económico Mundial, lanzada en 2017 con el objetivo de capacitar o mejorar a 10 millones de trabajadores para 2020, ya ha asegurado compromisos para capacitar a más de 17 millones de personas en todo el mundo. De estos, 6,4 millones de personas ya han sido reentrenados. La iniciativa utiliza un [centro virtual](#) para capturar compromisos medibles de compañías líderes para capacitar, capacitar y mejorar a los trabajadores. El centro también sirve como depósito de mejores prácticas y estudios de casos.

# MODELO DE TRANSICIÓN DEL TRABAJO

Evaluar las opciones viables de transición laboral



<https://www.weforum.org/agenda/2018/02/tomorrows-jobs-skills-qualify-automation/>



# MODELO DE TRANSICIÓN DEL TRABAJO

Evaluar las opciones viables de transición laboral



<https://www.weforum.org/agenda/2018/02/tomorrows-jobs-skills-qualify-automation/>



SINGAPORE



# SKILLSFUTURE CREDIT



## HABILIDADES CRÉDITO FUTURO



Todos los singapurenses de **25 años o más**

- Crédito de apertura de \$ 500
- Reclamable para una amplia gama de cursos aptos para créditos SkillsFuture
- No caduca

[Ver los cursos aptos para créditos SkillsFuture](#)

[Hacer reclamos de crédito a futuro](#)

## HABILIDADES RECARGA DE CRÉDITO FUTURO



Todos los singapurenses que tengan **25 años o más antes del 31 de diciembre de 2020**

- Recarga de crédito única de S \$ 500
- Reclamable para cursos del DIH y NTUC LearningHub desde el 1 de abril de 2020
- Reclamable para una gama completa de cursos aptos para créditos SkillsFuture desde el 1 de octubre de 2020
- Expira el 31 de diciembre de 2025

[Ver los cursos aptos para créditos SkillsFuture](#)

## CRÉDITO FUTURO HABILIDADES ADICIONALES (APOYO A MITAD DE CARRERA)



Todos los singapurenses que tengan **entre 40 y 60 años antes del 31 de diciembre de 2020**

- Crédito especial adicional de S \$ 500
- Reclamable para una lista seleccionada de cursos (se anunciará)
- Con efecto a partir del 1 de octubre de 2020
- Expira el 31 de diciembre de 2025

# PROCESO DE REDISEÑO DEL TRABAJO (Singapur)



1.- Comparar las descripciones de los puestos de trabajo con las funciones reales desempeñadas por los trabajadores.



2.- Detectar lagunas e inconsistencias y las áreas clave de mejora que afectan a los niveles de desempeño. Cambio: Automatización de procesos. Nuevas tareas y responsabilidades.



3.- Modificación elementos de trabajo. Nueva tecnología. Incremento de funciones y/o responsabilidades. Transferencia de tareas a otros trabajadores.



4.- Revisión de la descripción y especificaciones de los puestos de trabajo. Apuesta por los trabajos híbridos (tecnología+humanismo) y la flexibilidad.



5.- Reasignación de funciones y deberes: Rostaciones. Ampliación de funciones horizontales y verticales.



6.- Capacitación/aprendizaje. Equipar a los trabajadores con el conjunto necesario de habilidades y experiencia sobre las nuevas funciones.



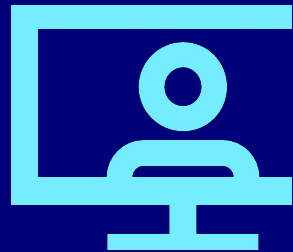
7.- Grupo piloto. Garantizar que el proceso de transformación de los puestos de trabajo sea fluido y pueda extenderse al resto del colectivo.



8.- Comunicar e implementar.

**03**

**Nuevas competencias para  
nuevas profesiones.**





## Perfiles con mayor desajuste de Talento

Oficios manuales cualificados seguidos de IT y Técnicos son los perfiles más difíciles de encontrar en España.

- 

**1. OFICIOS MANUALES CUALIFICADOS**  
*(electricistas, soldadores, mecánicos)*
- 

**2. IT**  
*(expertos en ciberseguridad, administradores de redes, asistencia técnica)*
- 

**3. TÉCNICOS**  
*(control de calidad, personal técnico)*
- 

**4. INGENIEROS**  
*(ingeniería química, eléctrica, civil, mecánica)*
- 

**5. FABRICACIÓN**  
*(operadores de producción y maquinaria)*
- 

**6. CONDUCCIÓN Y LOGÍSTICA**  
*(camioneros, distribución, construcción, transporte público)*
- 

**7. CONSTRUCCIÓN (obreros)**
- 

**8. VENTAS Y MARKETING**  
*(representantes comerciales / gestores / diseñadores gráficos)*
- 

**9. MANAGEMENT / EXECUTIVE**  
*(coaches, asesores, directivos)*
- 

**10. HOSTELERÍA**  
*(empleados de hoteles y restaurantes)*

# ¿Cuáles son tus Habilidades Transferibles?

Dependientes de comercio, cocineros, camareros, agentes de viajes, miles de ellos, han sido despedidos por el COVID19. Todas estas personas tienen algunas habilidades que son relevantes para más de una empresa o industria que les permite ser consideradas para trabajos completamente diferentes a los que tenían antes.

Desafiate a ti mismo  
Acepta un nuevo reto



Piensa en tus momentos  
brillantes



Revisa las descripciones de tus  
puestos de trabajo anteriores



# “HABILIDADES TRANSFERIBLES”

La aptitud y el conocimiento adquiridos a través de la **experiencia personal** como en la educación, en los diferentes trabajos realizados, voluntariado, juegos, pasatiempos, deportes, etc. Básicamente, se trata de una habilidad o talento desarrollado que se puede utilizar en futuros empleos.



## COMPROMETERSE CON UNA VIDA DE APRENDIZAJE (LEARNABILITY)

Según el Foro Económico Mundial, en solo cinco años , el 35 por ciento de las habilidades que hoy se consideran esenciales cambiarán. Solo hay una manera de seguir siendo relevante en una realidad posterior al coronavirus: comprometerse con una vida de aprendizaje.



**LEARN**  
**ABILITY**  
El futuro es de los Aprendedores



# HABILIDADES LABORALES PARA TENER ÉXITO EN UN MUNDO POSTERIOR AL CORONAVIRUS

## ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD



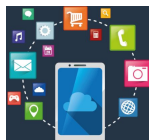
ADAPTABILIDAD

Habrá pocos "trabajos para toda la vida". Alguien que vaya a tener éxito en un mundo posterior al coronavirus deberá ser capaz de adaptarse a los lugares de trabajo en constante evolución y tener la capacidad de actualizar y actualizar continuamente sus habilidades.



# HABILIDADES LABORALES PARA TENER ÉXITO EN UN MUNDO POSTERIOR AL CORONAVIRUS

## COMPETENCIA TECNOLÓGICA



La pandemia de COVID-19 [está acelerando las transformaciones digitales](#) en las empresas, ya que están tratando de ser más resistentes a futuros brotes e interrupciones. La realidad es que las tecnologías como [la inteligencia artificial](#), [los grandes datos \(Big Data\)](#), [Internet de las cosas](#), [la realidad virtual y aumentada](#), y [la robótica](#) harán que las empresas sean más resistentes a futuras pandemias, y cualquier persona que pueda ayudar a las empresas a explotar estas tecnologías estará en una excelente posición. Ya sea que trabaje en una fábrica o en una oficina de contabilidad en un mundo posterior al coronavirus, debe sentirse cómodo con estas herramientas tecnológicas y poder trabajar con ellas de manera efectiva.



# HABILIDADES LABORALES PARA TENER ÉXITO EN UN MUNDO POSTERIOR AL CORONAVIRUS

## CREATIVIDAD E INNOVACIÓN



En un mundo posterior al coronavirus, necesitaremos ingenio humano para inventar, imaginar nuevos productos y formas de trabajar. La creatividad humana va a ser esencial.



# HABILIDADES LABORALES PARA TENER ÉXITO EN UN MUNDO POSTERIOR AL CORONAVIRUS

## ALFABETIZACIÓN EN ANÁLISIS DE DATOS



Con los datos correctos, las empresas pueden predecir mejor el impacto de futuras interrupciones del negocio y pueden servir mejor a los clientes con los productos y servicios correctos durante o después de una pandemia. Personas equipadas con habilidades para comprender los datos y tomar mejores decisiones debido a ello serán más atractivos para los posibles empleadores.





# HABILIDADES LABORALES PARA TENER ÉXITO EN UN MUNDO POSTERIOR AL CORONAVIRUS

## PENSAMIENTO CRÍTICO



Durante la pandemia, hemos visto un aumento de las noticias falsas y la tergiversación de datos y estudios. Se valorará a las personas que puedan evaluar objetivamente información de diversas fuentes para determinar qué es creíble. No se debe confiar en toda la información, pero las organizaciones deberán confiar en el pensamiento crítico para comprender qué información tener en cuenta para la toma de decisiones.





# Negocios en tiempos de COVID 19

## Shifts in the **Low Touch Economy**

(Economía de Bajo Contacto)





# Las nuevas profesiones de la desescalada: auxiliares de playa, rastreadores de covid-19

Las Comunidades Autónomas están procediendo a la contratación de este personal para hacer las cuarentenas más efectivas.

Patricia Malagón 2020-06-17

0

f Compartir 15

Enviar

Tuítar



Otros perfiles demandados en estas semanas son los de **técnicos de desinfección y controladores de temperatura**.

Los **técnicos en prevención de riesgos** y los **formadores online** también son dos puestos de trabajo con mucha demanda en las últimas semanas.







## AVIATION

# LAI-D-OFF AIRLINE STAFF TO RECEIVE FREE FAST-TRACKED HEALTHCARE TRAINING

20  
MAR  
2020

MORE THAN 1,000 LAID-OFF WORKERS AT SCANDINAVIAN AIRLINES (SAS) ARE BEING OFFERED FAST-TRACKED HEALTHCARE TRAINING TO HELP SWEDEN'S UNDER PRESSURE HEALTH SYSTEM FIGHT CORONAVIRUS.

f

✓ **Cuestionario práctico:**

Por qué es importante detener la propagación (cantidad ilimitada de intentos permitidos)

2 preguntas

✓ **Vídeo:** Resumen de la

COVID-19

2 min

✓ **Cuestionario:** Deje sus

comentarios sobre este Módulo (Obligatorio)

3 preguntas

**Aspectos básicos del rastreo de los contactos de la COVID-19**

▶ **Vídeo:** Rastreo de los contactos para la prevención de la COVID-19

6 min

📄 **Cuestionario práctico:**

Rastreo de los contactos para la prevención de la COVID-19 (cantidad ilimitada de intentos permitidos)

1 pregunta

▶ **Vídeo:** Las definiciones



## Rastreo de los contactos para la prevención de la COVID-19

The slide features a dark blue background with a light blue Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health logo on the left. The title 'Basics of Contact Tracing for COVID-19' is written in white serif font. Below the title, the presenter's name 'Emily S. Gurley, PhD' and affiliation 'Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health' are listed in white. A small portrait of Emily S. Gurley is on the right. The background also includes a faint globe graphic.

📄 Guardar nota

🗨 Discutir

⬇ Descargar ▾



Español (Spanish) ▾

[Ayúdanos a traducir](#)



### Notas

🔗 [Todas las notas](#)



Haz clic en el botón Guardar nota cuando desees capturar una pantalla. También puedes resaltar y guardar líneas de la siguiente transcripción. Añade tus propias notas a lo que hayas capturado.



## **NUEVAS POSICIONES POST-COVID19**

- **Logística, Paquetería y Control de Stocks:**
  - Trabajadores de almacén**
  - Riders (entrega a domicilio)**
- **Enfermería y auxiliares de enfermería**
- **Desarrolladores de software**
- **Marketing, publicidad y promociones**
- **Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral**
- **Expertos en seguridad, también en privacidad y en cuestiones éticas**
- **Entrenadores e instructores de fitness**
- **Control de acceso a los espacios.**
- **Conductores de camiones y camionetas**





# UPSKILLING & RESKILLING



La transformación de profesiones y oficios de los profesionales sénior +50

INICIANDO LA SEGUNDA CARRERA PROFESIONAL POST COVID19

LIFELONG LEARNING, APRENDIBILIDAD Y EMPLEABILIDAD EN UN MUNDO VUCAH

Aprender y desaprender es ahora el trabajo. Adaptarse continuamente a la realidad cambiante.



## UPSKILLING

Actualización constante. Ampliando y profundizando en las competencias y conocimientos que ya poseemos.



## RESKILLING

Establecer caminos desde los trabajos que existen hoy hasta los nuevos trabajos que se espera que surjan próximamente o de los que ya existe demanda.



## SIMILITUD ENTRE TRABAJOS

Evaluación de la compatibilidad entre diferentes trabajos analizando la superposición entre conocimientos, habilidades y experiencia necesarias para desarrollarlo.



## MAPEO DE OPORTUNIDADES DE TRANSICIÓN LABORAL

Análisis de las ofertas de trabajo que no se cubren, selección de aquellas que muestran alta similitud con nuestra profesión actual y diseño de nuestro Entorno Personal de Aprendizaje



# TRANSFORMACIÓN

# PROFESIONAL

# La segunda carrera

# postCOVID19

# TRANSFORMACIÓN PROFESIONAL FREELANCE

GIG ECONOMY

## EL PLAN B



### SELECCIÓN EMPRESA AFÍN

Escoger aquellas empresas que coincidan con nuestros valores, que se encuentren en desarrollo y crecimiento y se señalen como las mejores empresas empleadoras

### ANALIZAR NECESIDADES Y CARENCIAS DE LA EMPRESA

Investigar en profundidad las empresas seleccionadas a fin de conocerlas extensamente y analizar qué mejoras y aportaciones de valor podemos ofrecer.



### DISEÑAR EL PLAN DE APRENDIZAJE

Programar los aprendizajes necesarios para dar respuesta a las necesidades detectadas y para mantenernos permanentemente actualizados.



### CONSTRUIR PORTFOLIO DE SERVICIOS

Elaborar el inventario de servicios que podemos ofrecer gracias a nuestra experiencia y a partir de los nuevos conocimientos y habilidades que hemos adquirido.



### PERSONALIZAR LA OFERTA

Construir el proyecto concreto adaptando desde nuestro portfolio a las necesidades reales de la empresa seleccionada.



Laura Rosillo  
[linkedin.com/in/laurarosillo](https://www.linkedin.com/in/laurarosillo)



# TRANSFORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA PASO A PASO

## RESKILLING Transformación profesional

DE LOS PROFESIONALES SÉNIOR +50  
DESARROLLO DEL TALENTO

talento.cooldys

Laura Rosillo

### UPSKILLING



**Balance de la carrera profesional y análisis del talento: la experiencia y competencias propias.**

### COMPETENCIAS EMERGENTES



**Funciones y tareas emergentes en la empresa y análisis de la proximidad con las competencias propias.**

### RESKILLING



**Diseño y ejecución del Plan Personal de Aprendizaje (PLE Personal Learning Environment)**

### TRANSFORMACIÓN DIGITAL



**Desarrollo de la competencia Digital: Buscar, Guardar, Compartir. Uso profesional Redes Sociales**

### COMUNIDADES APRENDIZAJE



**Creación de Comunidades virtuales para la innovación y la transformación profesional**

# TRANSFORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA PASO A PASO

## RESKILLING Transformación profesional

DE LOS PROFESIONALES SÉNIOR +50  
DESARROLLO DEL TALENTO

talento.cooldys

Laura Rosillo

TRABAJO  
FLEXIBLE



Herramientas y metodologías para el trabajo en remoto. Trabajo colaborativo online.

METODOLOGÍAS  
AGILE



Trabajar por proyectos. GIG Economy. SCRUM: Roles, Backlog, Sprint, Entregables.

INNOVACIÓN Y  
CREATIVIDAD



Metodologías para desarrollar la creatividad. Equipos multigeneracionales e innovación.

PLANIFICACIÓN  
LONGEVIDAD



PRL. Salud laboral y ciclos vitales y laborales

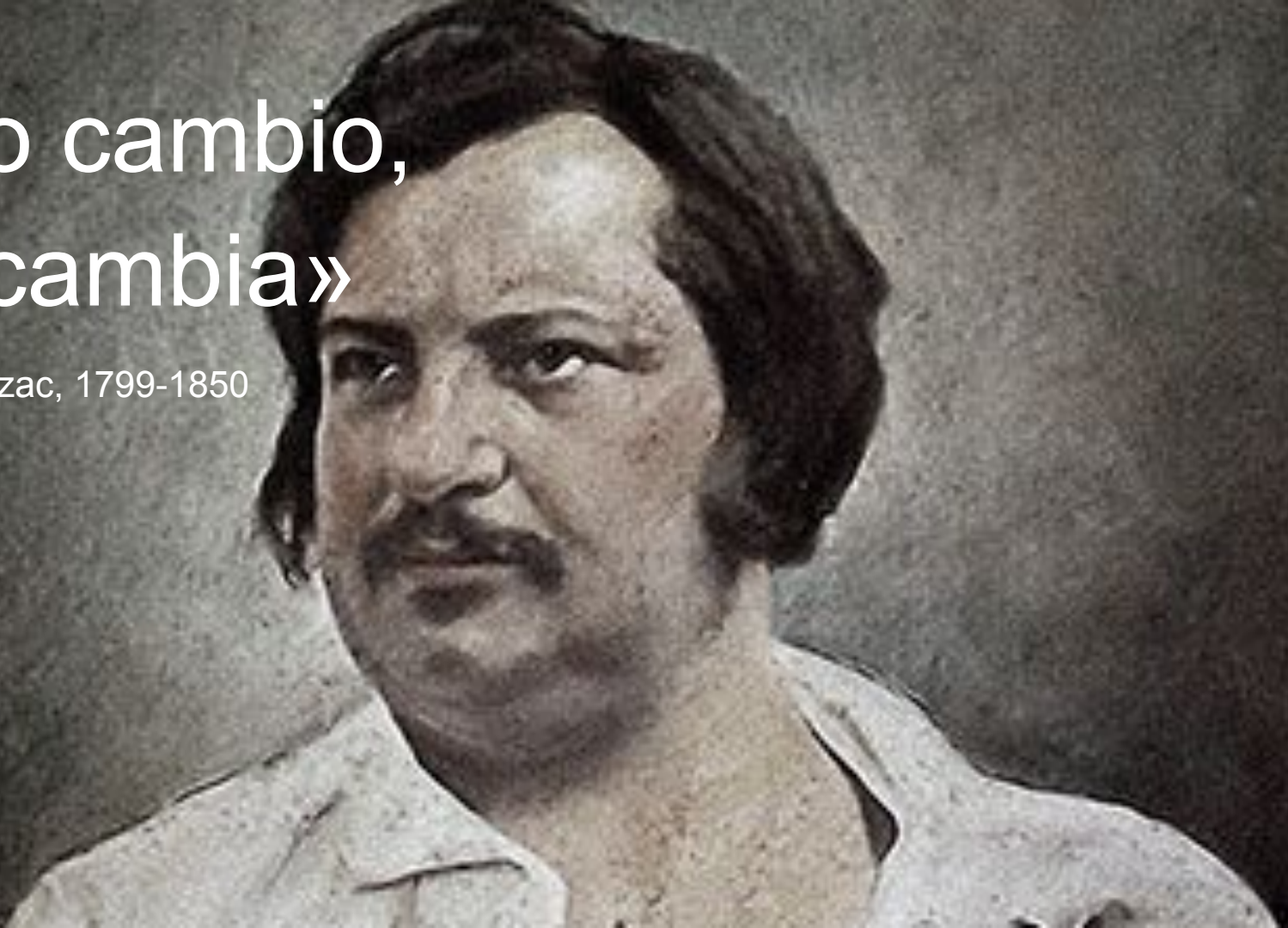
PLANIFICACIÓN  
DESVINCLACIÓN



Transmisión del conocimiento tácito. Mentoring. Planes de relevo y sucesión generacional.

«Si yo cambio,  
todo cambia»

Honoré de Balzac, 1799-1850



**Gracias**

Thank you

**Gràcies**

**Laura Rosillo**

[lrosilloc@gmail.com](mailto:lrosilloc@gmail.com)

[@laurarosillo](#)

[www.linkedin.com/in/laurarosillo](http://www.linkedin.com/in/laurarosillo)





