



**forética**

**JOBS  
2030** Jobs 2030  
Futuro del Trabajo

# JOBS 2030. FUTURO DEL TRABAJO.

## HOJA DE RUTA HACIA UN FUTURO DEL TRABAJO CENTRADO EN LAS PERSONAS



# ÍNDICE

## 03

Presentación y agradecimientos.

## 04

Sobre JOBS 2030 – Futuro del Trabajo.

## 05

Acción empresarial ante los retos del futuro del trabajo: 3 palancas de actuación.

## 07

Hoja de ruta hacia un futuro del trabajo centrado en las personas: Dossier de iniciativas empresariales.

# PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Desde Forética agradecemos a todas las empresas participantes en la convocatoria de presentación de buenas prácticas por su interés y aportación a la iniciativa JOBS 2030 – Futuro del Trabajo.

Agradecemos especialmente el apoyo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y al resto de socios institucionales, Gobierno de Aragón, Junta de Castilla y León, Junta de Extremadura, Xunta de Galicia, Gobierno de La Rioja, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Gobierno de Navarra y Cabildo de Tenerife que han respaldado la iniciativa a lo largo de este año, contribuyendo a ampliar su alcance y generar impacto a nivel regional y local.

## Título:

JOBBS 2030. Futuro de Trabajo - 'Hoja de ruta hacia un Futuro del Trabajo centrado en las personas'

Octubre 2021

## Equipo técnico y de comunicación:

Ricardo Trujillo, Verónica García, Germán Granda y Gorette Hidalgo.

## Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

ISBN: 978-84-09-35027-8



## SOBRE ESTE DOSSIER:

Uno de los principales objetivos del proyecto es dar a conocer iniciativas empresariales de éxito que estén dando respuesta a los retos del futuro de trabajo a través de tres ámbitos: Transformación tecnológica centrada en las personas, promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos y diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

Para ello, Forética abrió una convocatoria entre enero y septiembre de 2021 a organizaciones públicas y privadas, así como a sus empresas socio para recopilar iniciativas empresariales.

El resultado es esta hoja de ruta donde se recopilan las 40 iniciativas más relevantes seleccionadas por su impacto, resultados y potencial para contribuir a una transición justa hacia el futuro del trabajo.

## SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, compuesto por Presidentes y CEOs de las principales empresas españolas. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la [Norma SGE 21](#), primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

Más información en [www.foretica.org](http://www.foretica.org)

# SOBRE JOBS 2030 – FUTURO DEL TRABAJO

## CON EL APOYO DE:



## PARTNER INSTITUCIONAL:



## EN ALIANZA CON:



## APOYO DE GOBIERNOS INSTITUCIONALES:



## ORGANIZACIONES COLABORADORAS:



JOBS 2030 es una iniciativa orientada a **apoyar y visibilizar la acción empresarial hacia un Futuro de Trabajo más sostenible y ético**, profundizando en los elementos más relevantes para alcanzar una transición más justa. Para ello, busca construir un Futuro del Trabajo más sostenible e integrador en España, situando a las personas en el centro de la transformación digital y dando oportunidades de desarrollo y empleabilidad sin dejar a nadie atrás.

La colaboración es un elemento clave de esta iniciativa y, por ello, **Forética colabora con referentes empresariales e institucionales** y con alianzas públicas nacionales y locales, que promuevan y avancen hacia iniciativas conjuntas de alto valor para la empleabilidad e inclusión de las personas.

Concretamente cuenta con la alianza del WBCSD y CSR Europe, dos organizaciones referentes en el ámbito de la sostenibilidad a nivel global y a nivel europeo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social junto al resto de socios institucionales, Gobierno de Aragón, Junta de Castilla y León, Junta de Extremadura, Xunta de Galicia, Gobierno de La Rioja, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Gobierno de Navarra y Cabildo de Tenerife, suman su apoyo institucional al proyecto JOBS 2030.

Como organizaciones colaboradoras cuenta con distintas asociaciones empresariales de carácter regional y local. Las organizaciones son las siguientes: Cámara de Cantabria, Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Confederación Empresarial de Madrid (CEIM), Club de Empresas Responsables y Sostenibles (Valencia), Respon.cat, Club de Calidad (Asturias), Eticentre (Islas Baleares) y Visión Responsable (Castilla y León). Su contribución es especialmente relevante para maximizar el impacto de la iniciativa a nivel regional y local.

**ACCIÓN EMPRESARIAL ANTE  
LOS RETOS DEL FUTURO DEL  
TRABAJO: 3 PALANCAS DE  
ACTUACIÓN**



## TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA CENTRADA EN LAS PERSONAS

La transformación tecnológica de las organizaciones genera profundos cambios en los modelos de trabajo, competencias y habilidades con un impacto directo en las personas.

Ante los retos del futuro del trabajo, las empresas tienen la responsabilidad de contribuir a que la transformación tecnológica tenga un impacto positivo en los trabajadores, tanto en el momento actual como en el futuro. Para lograrlo, tres aspectos son clave: **Respetar los derechos humanos de los trabajadores al implantar nuevas tecnologías** poniendo el foco en el desarrollo de un proceso de debida diligencia y rendición de cuentas que permita identificar los impactos; **implicar a los empleados en la transformación tecnológica** favoreciendo canales de consulta y diálogo con ellos; y **capacitarles** para que puedan beneficiarse de las nuevas tecnologías, mediante herramientas de aprendizaje y de promoción de la igualdad.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Principios Empresariales para una transformación tecnológica centrada en las personas. WBCSD

<sup>2</sup> El Desajuste de Talento en España. ManpowerGroup

<sup>3</sup> Euro area unemployment at 8.1%. Eurostat

<sup>4</sup> Una economía digital inclusiva. Disability Hub

<sup>5</sup> Diversidad, Igualdad e Inclusión 4.0, WEF

## PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO, HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Las **previsiones sobre el futuro del trabajo** son claras: muchos puestos de trabajo están en riesgo de desaparecer o transformarse y muchos otros, que todavía desconocemos, aparecerán. Por ello, las estrategias de reciclaje y mejora de competencias (*reskilling* y *upskilling*) así como la apuesta por las habilidades blandas (*soft skills*) se vuelven más estratégicas que nunca.

Así lo reflejan los datos: en 2020 el 94% de directivos esperaba que sus empleados adquieran nuevas habilidades en su trabajo, frente a un 65% en 2018. Las organizaciones saben lo difícil que es encontrar el talento adecuado para cubrir determinados puestos. Concretamente, en España el **desajuste de talento** se duplicó en 2020, alcanzando un 41%, según datos de ManpowerGroup.<sup>2</sup>

Sin duda, estamos ante una revolución de las habilidades donde la empleabilidad de las personas está determinada, en buena medida, por su capacidad en adquirir nuevos conocimientos y competencias que les permitan adaptarse a un entorno en constante transformación.

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

La gestión de la diversidad y la inclusión es un elemento clave para garantizar la **adaptación de las empresas** a los retos del futuro del trabajo. En un contexto en el que la tasa de desempleo de los jóvenes (menores de 25 años) en España se sitúa en el 40% -muy por encima de la media de Europa (17%)<sup>3</sup>, y en el que las personas con discapacidad tienen casi el doble de posibilidades de encontrarse en riesgo de pobreza financiera que las personas sin discapacidad<sup>4</sup>, impulsar la acción empresarial para promover la inclusión de los colectivos más vulnerables es más relevante que nunca. Además, gestionar la diversidad y la inclusión supone una oportunidad para las empresas: según el *World Economic Forum*<sup>5</sup> en su último informe destacando que aquellas organizaciones más diversas tienen entre un 25% y un 36% más de posibilidades de lograr más beneficios que sus competidores.

Ante un contexto de impacto de la transformación digital, la transición verde, o el cambio demográfico en los más vulnerables, las empresas se encuentran ante una **gran oportunidad de convertirse en verdaderos agentes de inclusión.**

**HOJA DE RUTA HACIA UN  
FUTURO DEL TRABAJO  
CENTRADO EN LAS PERSONAS:  
DOSSIER DE INICIATIVAS  
EMPRESARIALES**



**ATRESMEDIA:** Levanta la Cabeza

**Bankinter:** Un banco para todos

**Brico Depôt:** FP Dual en las tiendas de España

**Brico Depôt:** Inicia-T

**Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación:** Campus CESCE

**Cultural Infusion:** Diversity Atlas

**Enagás:** Programa de Agilidad

**ENGIE España:** Leaderhip Way

**Fundación Accenture:** Fundaula

**Fundación Human Age Institute y Fundación Canal:** Reset Empleos con Futuro

**Fundación ONCE:** Por Talento Digital

**Fundación Randstad:** Programa Integrados

**Fundación Mutua Madrileña:** Jóvenes profesionales II

**Fundación Vodafone:** Vodafone Digicraft

**Gestamp:** Desarrollo de talento y digitalización

**Grupo Antolín:** Dual Training Program Automotive Electronics

**Grupo Cooperativo Cajamar:** Cajamar Innova

**GSK España:** Spectrum

**IBM:** SkillsBuild

**Iberdrola:** Mentoring Digital

**ILUNION:** Digital Workplace

**Incarlopsa:** Desarrollo de contenidos e-learning

**L'Oréal España:** Embellece tu futuro

**Mahou San Miguel:** The Ninja Project

**ManpowerGroup:** Hub Agentes del Cambio

**Microsoft:** Capacitación Microsoft y LinkedIn

**Microsoft:** Minecraft Education Edition

**Mutua Madrileña:** Escuela Mutua

**Mutualidad de la Abogacía:** Comité de ética y de Inteligencia Artificial

**Nestlé:** Nestle Needs YOUth

**Nestlé:** Formación continua

**OHLA:** Plan de transformación digital OHLA Servicios

**Pascual:** Programa Creemos Juntos

**PRISA:** Escuela de Periodismo UAM-El País

**Sanitas:** Ecodisruptive

**Sanitas:** The Blue Way

**Secretaría de Estado de Turismo y SEGITTUR (Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas):** Programa de formación Anfitriones

**Singularity Experts:** Singularity Experts

**Tendam:** Sumando Oportunidades

**Zurich Insurance PLC Sucursal en España:** Seminario de Transformación Digital en Seguros

ATRESMEDIA



## LEVANTA LA CABEZA

Los avances tecnológicos han traído consigo una serie de avances y beneficios, pero también retos que hay que tener en cuenta siempre que se haga uso de la tecnología. En 2018, ATRESMEDIA puso en marcha el proyecto Levanta la Cabeza con el objetivo de promover una respuesta constructiva y responsable al desafío tecnológico, convirtiéndose en un agente activo de la transformación digital.

El proyecto tiene el objetivo de promover una digitalización sostenible, segura y universal que garantice la seguridad de los usuarios y el respeto por la privacidad, a la vez que se difunde un uso equilibrado de la tecnología y un acceso a todas las personas, libre de cualquier discriminación.

Para más información: <https://compromiso.atresmedia.com/levanta-la-cabeza/>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo





Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

**bankinter.**

## UN BANCO PARA TODOS

Bankinter abre las puertas a todas las personas independientemente de sus capacidades, integrándolas en la actividad diaria del banco y eliminando cualquier tipo de barrera que lo dificulten. La estrategia de accesibilidad aborda tanto la accesibilidad física, como la digital y la cognitiva, y se dirige tanto a un público externo como interno, para facilitar su integración en el mercado laboral.

### Accesibilidad física

Bankinter tiene certificado un Sistema de Gestión de la Accesibilidad Universal (SGAU) implantado en los servicios centrales y en siete sucursales que garantiza el acceso a todas las personas, con independencia de su edad o discapacidad, ofreciendo las mismas posibilidades de acceso. Además, se han incluido criterios de accesibilidad en el manual de obras de la entidad, para aplicar en oficinas remodeladas y de nueva apertura, creando entornos donde cualquier trabajador independientemente de sus capacidades, pueda desarrollar sus actividades laborales en condiciones de igualdad de oportunidades que el resto de sus compañeros.

### Accesibilidad tecnológica

Por lo que se refiere al ámbito digital, el objetivo es que, tanto los contenidos como los servicios ofrecidos a través de las webs de Bankinter, incluidas las internas, sean accesibles, atendiendo a las recomendaciones marcadas por el World Wide Web Consortium (W3C) a través de las pautas WACG 2.0.

Además, se imparte entre los empleados el programa Bdigital con el objetivo de facilitar la evolución de la cultura Bankinter, ya de por sí innovadora, hacia una cultura más digital, promoviendo conductas y habilidades digitales a través de metodologías ágiles y formas de trabajar colaborativas.

### Accesibilidad cognitiva

Se forma a los empleados para poder atender a clientes y compañeros con distintas discapacidades. Además, se imparten acciones formativas a los empleados para desempeñar actividades de voluntariado en materia de educación financiera para colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión.

El banco mantiene varios acuerdos con organizaciones del tercer sector dedicadas en la integración sociolaboral de colectivos con discapacidad.

Para más información: <https://www.bankinter.com/banca/nav/accesibilidad>



## FP DUAL PARA LAS TIENDAS DE ESPAÑA

El impulso de la FP Dual para las tiendas en España surge a raíz del proyecto global a nivel de Grupo Kingfisher sobre Inclusión y Diversidad. Uno de los ejes que, en el marco de este proyecto global, se está trabajando con la implantación de la FP Dual en España es el aspecto generacional.

Brico Dépôt se está centrando en la inclusión de jóvenes en las tiendas a través de la Formación Profesional Dual, que combina e integra a la perfección conocimientos teóricos y aspectos prácticos en un entorno laboral real.

El proyecto es la forma adecuada de poder integrar dos elementos importantes: Inclusión de los jóvenes en el mercado laboral y la formación asociada. Además de profesionalizar los equipos, ya que las personas que estudian FP Dual, adquieren unos conocimientos técnicos específicos que nos permite tener personas con conocimientos en retail y enfocados a cliente.

Para ello Brico Dépôt ha contado con la Alianza para la FP Dual, que ha facilitado el proceso a través de sus consultores en diferentes regiones de España, y también con la colaboración con las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas, facilitando la información necesaria para lanzar este proyecto en diferentes tiendas de la compañía.

Los objetivos principales que se quieren conseguir son la incorporación de jóvenes en la organización y la profesionalización a través de la FP Dual de nuestros equipos en tienda, además de crear para muchos jóvenes su primera experiencia laboral, combinándola con sus estudios.

Para más información: <https://www.bricodepot.es/quienes-somos/brico-depot-alianza-con-formacion-profesional-dual>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo





## INICIA-T

Proyecto dirigido a jóvenes universitarios recién graduados sin experiencia laboral, cuyo objetivo es formarlos durante un año y medio y así convertirlos en futuros miembros del equipo de dirección de tienda.

Brico Dépôt lleva más de cinco años implementando el proyecto, a través de diferentes ediciones y formatos.

Actualmente, desde febrero de 2021, un total de 11 jóvenes participan del programa para formarse como futuros Jefes de Sector de tienda. Estas personas fueron contratadas por Brico Dépôt y a cada uno de ellos se le asignó una tienda, para empezar con su itinerario formativo.

Durante todo su itinerario formativo y práctico verán diferentes funciones en tienda para que vayan aprendiendo y conociendo el sector al que se dedica la empresa. Asimismo, se les irá asignando diferentes responsabilidades, además de comerciales, en la gestión de equipos, con la que complementar su experiencia y conocimiento.

Una vez finalizado el primer año, cambiarán de tienda y tendrán la oportunidad de gestionar un equipo y un sector comercial, para continuar con su proceso formativo. Finalizada esta segunda fase, entrarán en un programa de desarrollo interno que se realiza junto con una escuela de negocios.

Los objetivos principales que se pretende conseguir son la incorporación de jóvenes en la organización, formarlos, desarrollarlos, que adquieran nuevas habilidades y conocimientos y garantizar la promoción y cobertura interna de futuros Jefes de Sector para las distintas tiendas que tiene la organización a nivel nacional.

Para más información: <https://www.bricodepot.es/quienes-somos/cat/proyectos-de-desarrollo>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



Seguros de tu éxito

## CAMPUS CESCE

El Campus CESCE es la plataforma de formación e-learning que integra el Plan de Formación de CESCE. Accesible desde cualquier dispositivo, en cualquier momento y en cualquier lugar.

Al ser online sirve como palanca de cambio en gestión del conocimiento, un avance en materia de transformación digital, que refuerza la transversalidad de la formación.

La plataforma cuenta con acciones dirigidas a colectivos específicos y sobre todo acciones formativas abiertas y disponibles para toda la plantilla con el objetivo de promover

Transformación tecnológica centrada en las personas

**Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos**

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

el cambio cultural, y fomentar la movilidad y el desarrollo profesional.

Se organiza a través de diferentes Escuelas de Formación vinculadas con el Negocio y de apoyo al Plan Estratégico, que integran cursos enfocados en conocimientos técnicos, en transformación digital, en competencias y habilidades, o en el impulso del Liderazgo, entre otros.

Por su facilidad de acceso, refuerza la conectividad, y la accesibilidad de la formación para los empleados desde cualquier dispositivo. Con tecnología innovadora, eficiencia y automatización de inscripciones y formularios.

Tiene como objetivos: Apoyar al negocio y Plan estratégico, impulsar una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo, fomentar habilidades y competencias, implantar una gestión del conocimiento a través tanto de la biblioteca de contenidos como de las escuelas formativas.



Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## DIVERSITY ATLAS

Diversity Atlas es una herramienta que encuesta, analiza y visualiza datos de diversidad demográfica y cultural en comunidades y organizaciones. Elaborada por expertos de múltiples disciplinas, Diversity Atlas es fácil y rápido de usar y permite construir organizaciones inclusivas y representativas.

Diversity Atlas fue desarrollado por Cultural Infusion, la empresa líder en educación intercultural de Australia. Diversity Atlas es el producto de más de 6 años de investigación y desarrollo que desembocaron en una encuesta estándar global que permite medir la diversidad cultural y demográfica y que lleva menos de 5 minutos responder. La encuesta se apunala con en el índice matemático de diversidad y con los cuatro pilares de la cultura: país de origen, herencia cultural, religión e idioma.

Apoyando la plataforma se encuentra una recopilación única de las bases de datos de grupos culturales, idiomas y religiones o creencias más extensas del mundo que garantizan la inclusividad de la plataforma ya que identidades minoritarias de todo el mundo están representadas.

El código de la plataforma garantiza el anonimato y la seguridad de las respuestas, cumpliendo con las exigencias de los reglamentos de protección de datos. Finalmente, un diseño visualmente atractivo permite descubrir los resultados de diversidad de una manera rápida y agradable.

Diversity Atlas permite a todo tipo de organizaciones poder descubrir su diversidad de una forma tanto cualitativa como cuantitativa. Cualitativamente, todas las culturas representadas aparecen desglosadas interseccionalmente por género, edad, discapacidad, sexualidad y puesto en la jerarquía, lo que permite entender todas las sensibilidades de una organización y poder por tanto fomentar acciones para construir más inclusividad hacia todas ellas. Cuantitativamente, la organización y cada uno de sus departamentos o equipos en los que se divide percibe un índice del 1 al 100 tanto agregado como desglosado por cada uno de los pilares de la cultura.

Todas estas características permiten a la organización comprender su diversidad y compararla de manera rápida y eficaz entre sus distintas unidades, a lo largo de la jerarquía y a lo largo del tiempo. El equipo de DA utiliza los datos para construir organizaciones que sean ágiles en la diversidad.

Para más información: <https://diversityatlas.com.au/>



## PROGRAMA DE AGILIDAD

Desde 2018, Enagás ha implantado un Programa de Transformación Agile con objeto de promover una organización con mayor capacidad de adaptación y flexibilidad ante los diferentes retos de la compañía, maximizar el aporte de valor en los procesos y la orientación al cliente, así como mejorar el engagement de los empleados e impulsar nuevas formas de trabajo. Este programa se articula en tres ejes:

- a) Adaptación de la organización con un enfoque más transversal y flexible y simplificación de los procesos;
- b) Impulso de metodologías que permiten la adopción de marcos de trabajo colaborativos con entrega temprana de valor al cliente;

c) Adopción de nuevos comportamientos y actitudes en equipos que trabajan bajo agile.

Enagás cuenta con un “Hub de agilidad” encargado de impulsar la transformación agile en la compañía que actúa como habilitador del cambio identificando, facilitando y acompañando metodológicamente a los equipos de trabajo de iniciativas agile. Asegura además un lenguaje común y crea una consciencia de cambio cultural en la organización. Dentro del programa se han llevado a cabo varias acciones para avanzar en la implantación de agilidad en la compañía. Estos son algunos de los proyectos realizados o en curso:

### Organización:

- Creación de PMO Agiles de proyectos en distintas áreas de la compañía, asegurando: el alineamiento estratégico, priorización y seguimiento de los proyectos bajo filosofía agile, así como impulsando la adopción de principios ágiles por los equipos.
- Transformación agile de ámbitos organizativos específicos como Auditoría Interna, permitiendo una gestión más innovadora, ágil y flexible de la función con visión cliente y

orientación a servicio, incorporando marcos de trabajo agile

- Adaptación y simplificación de modelos de negocio (Compras) dotando de agilidad y simplicidad a los procesos e implantando nuevos marcos colaborativos con cliente

### Metodología:

- Apoyo desde el hub de agilidad a proyectos de negocio con aplicación de marcos de trabajo agile y seguimiento del grado de aportación metodológico en los mismos
- Definición y lanzamiento de “Itinerarios formativos agiles” y lanzamiento de programas de formación y capacitación por perfil.

### Cultura:

- Definición y lanzamiento de Comunidades de Práctica Agile que den soporte a la difusión de un “mindset agile” en la compañía y adopción de marcos de trabajo agile-scrum.

Para más información: <https://www.enagas.es/stfls/ENAGAS/Documentos/Informe%20Anual%202020.pdf>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## MODELO DE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO LEADERSHIP WAY

ENGIE concibe la formación como un elemento clave para conciliar el desarrollo de los empleados y los objetivos de la compañía. Este desarrollo se basa en un proceso continuo de aprendizaje, por el que es preciso adaptar las habilidades de los empleados a las demandas cambiantes de los mercados.

Esta apuesta por el desarrollo se plasma en el Plan de Formación Anual. Este Plan tiene un alcance general y global y es un proceso planificado y eficiente, pero a la vez flexible y desarrolla un estilo de liderazgo común acorde al modelo de Leadership Way.

El modelo de competencias de liderazgo se desarrolla a través de nuestro itinerario formativo People Leadership Program (PLP). Este itinerario traslada a los líderes las actitudes y comportamientos necesarios en la etapa actual de la compañía

y en relación con sus equipos, nuestro modelo de competencias Leadership Way:

1. Prepara para el futuro: explica la visión y estrategia, es flexible, inspirador, motivado.
2. Cultiva y otorga responsabilidad sabiendo delegar, construir relaciones armoniosas, ayudar, compartir recursos y conocimientos.
3. Actúa y desafía el statu quo, cooperando dentro y fuera del equipo, desafiando, aceptando ideas, corriendo riesgos.
4. Entrega resultados, aborda el trabajo con altos estándares, trabaja eficientemente, asume responsabilidades.
5. Adopta un comportamiento inspirador en el día a día, siendo sus acciones consecuentes con sus palabras, toma decisiones de forma oportuna, se comunica de forma respetuosa.

El PLP consiste en un recorrido formativo a tres años dividido en 6 módulos para acompañar a aproximadamente 300 managers, tanto en su rol de manager como de líder, facilitando las herramientas necesarias para la gestión diaria.

Para más información: [https://d1bx6gpm0px5nk.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/08/ENGIE-Memoria-Sostenibilidad-2020\\_V05-LowRes.pdf](https://d1bx6gpm0px5nk.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/08/ENGIE-Memoria-Sostenibilidad-2020_V05-LowRes.pdf)

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo

**FUNDACIÓN  
ACCENTURE**



## FUNDAULA

Plataforma dirigida a las personas que quieren seguir formándose y adquiriendo nuevas capacidades, independientemente de su perfil o profesión, para mejorar su empleabilidad en un mundo en plena transformación digital.

En la plataforma se ofrecen, de manera totalmente gratuita, contenidos agrupados en 3 áreas:

- Cursos de conocimientos digitales: +20 Cursos que profundizan sobre los 5 bloques esenciales de la digitalización: apoyo para el aprendizaje y entendimiento sobre el mundo digital para guiar a los usuarios en esta nueva era, pudiendo aplicar esos conocimientos en el entorno profesional y personal
- Cursos de habilidades: +50 Cursos sobre 20 competencias interpersonales claves disponibles en distintos niveles con el objetivo de ayudar a los usuarios a adaptarse e integrarse con éxito tanto en el entorno laboral como en situaciones sociales.
- Cursos de conocimientos técnicos: +10 Cursos que permitirán al usuario adquirir aquellos conocimientos que aportan la base técnica necesaria para adentrarse en determinadas áreas de actividad.

Para más información: [www.fundaula.es](http://www.fundaula.es)



**Human Age  
Institute**

by ManpowerGroup



**FUNDACIÓN CANAL**  
Canal de Isabel II



## RESET, EMPLEOS CON FUTURO

RESET es una iniciativa de la Fundación Canal (Canal de Isabel II) y Human Age Institute (ManpowerGroup) dirigida a personas en situación de desempleo o buscando nuevos retos profesionales, en la que podrán conocer de forma práctica en qué consisten y cómo acceder a profesiones altamente demandadas, de presente y con futuro y para todos los niveles de formación.

El programa se basa en ofrecer información acerca de posibles salidas profesionales a un número importante de puestos de trabajo que cuentan con gran demanda de trabajo, actualmente, y en el futuro.

Para ello se han identificado 25 empleos de gran potencial pertenecientes a sectores muy diversos, incluyendo sector digital, ambiental, logística, comercial, industrial y salud. Y para todos los niveles de formación: ESO y bachillerato, Formación Profesional y universidad.

Se han seleccionado también 25 profesionales que trabajan, hoy, en esos empleos.

En junio de 2021 se les pidió a estos 25 profesionales que compartieran, de forma práctica y sencilla, en qué consiste su trabajo. Esta visión práctica, cercana y real de las profesiones, se ha complementado con talleres de expertos laborales en los que contaron cómo se puede acceder a estos empleos, que requisitos tienen y qué habilidades se necesita desarrollar.

Además, se entrevistaron a expertos sectoriales y se hicieron entrevistas de carácter más personal a los profesionales. Para cada uno de estos “empleos con futuro” se adjunta la documentación utilizada por los profesionales en sus presentaciones.

La totalidad de estos materiales están accesibles de manera pública y gratuita en la página web del proyecto.

Para más información [www.empleosconfuturo.org](http://www.empleosconfuturo.org)

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

**Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos**

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## POR TALENTO DIGITAL

Por Talento Digital es un programa de formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas de la Fundación ONCE orientado a la adquisición de conocimientos y cualificación tecnológica y digital de las personas con discapacidad para favorecer así su inclusión laboral.

El programa ofrece a las personas con discapacidad formación gratuita, accesible y adaptada a las necesidades de apoyo de los alumnos (accesibilidad física, cognitiva, ayudas técnicas y apoyos personales), en modalidades de formación presencial, online y mixta.

Esta formación se realiza en todo el territorio nacional y cuenta con ayudas que facilitan la asistencia a los cursos de formación.

Las acciones formativas que se ofrecen se dividen en dos grupos:

- **Competencias digitales básicas:** acciones formativas que se ocupan de proporcionar al alumnado la capacidad de integrarse en el mundo digital con una actitud positiva, permanecer abiertos a la transformación que se produce, aceptarla e integrarse en ella, tanto en el ámbito laboral o como en el personal. Facilitan la adquisición de conocimientos básicos para usar un ordenador y manejar las herramientas asociadas al mismo, así como desenvolverse con soltura en Internet, generando hábitos adecuados en el uso del PC y las Redes Sociales.
- **Formación especializada en profesiones digitales y tecnológicas:** carreras digitales de elevada empleabilidad que permiten la adquisición de conocimientos y práctica experta en profesiones del sector digital y tecnológico. Son formaciones con gran demanda en el mercado laboral en temas como marketing digital, e-commerce, programación web y aplicaciones móviles, drones, ciberseguridad, big data, inteligencia artificial, videojuegos, etc.

Todos los cursos cuentan con servicio de orientación laboral y búsqueda de empleo y/o prácticas curriculares. Adicionalmente, el programa tiene una convocatoria permanente de becas individuales que aportan el 80% y hasta un máximo de 10.000€, de la matrícula en formación de ámbito tecnológico.

Desde el lanzamiento del Programa en 2019, se ha formado a más de 12.000 personas con discapacidad, y se han llevado a cabo más de 1.400 acciones formativas, tanto en competencias digitales básicas como formación especializada orientada al empleo en profesiones digitales y tecnológicas. Además, se han otorgado 82 becas de formación individual.

A corto y medio plazo, se prevé la apertura de un centro de formación en Madrid, la ampliación del porfolio educativo, y el desarrollo de un proyecto e-learning con una plataforma accesible y contenidos virtuales propios.

Para más información: <https://portalentodigital.fundaciononce.es/>

randstad  
fundación.

## PROGRAMA INTEGRADOS: DESARROLLO DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

La Fundación Randstad es una fundación sin ánimo de lucro que tiene por objeto la consecución de fines de interés general en el ámbito de la inclusión social e integración laboral de personas con discapacidad, así como la promoción de valores y la sensibilización social en dichos ámbitos.

Nuestros pilares se basan en las personas, el empleo y la digitalización, y nuestros objetivos específicos son:

- Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad
- Fomentar la inclusión socio-laboral, la igualdad de oportunidades y la diversidad Reducir la brecha digital
- Sensibilizar al tejido empresarial

Con 17 años de experiencia en la integración laboral de personas con discapacidad, desarrollamos nuestras actuaciones en todo el territorio nacional.

Desde finales de 2012, desarrollamos un importante proyecto social:

Programa Integrados Fundación Randstad con el que trabajamos por la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, a través del desarrollo de itinerarios sociolaborales personalizados y gratuitos, que proporcionan a nuestros usuarios las herramientas que necesitan para realizar una búsqueda de empleo autónoma además de aportarles los conocimientos y habilidades que favorecen su inserción laboral.

Cada itinerario está formado por un conjunto de acciones que comprenden:

- Sesiones de tutorías individuales y grupales.
- Acciones para la adquisición de habilidades, capacidades y competencias transversales, así como para la búsqueda de empleo y para la participación en procesos de selección.
- Formaciones específicas para mejorar el perfil profesional de los beneficiarios, es decir, formación para el empleo. Les capacitamos en conocimiento con aplicación práctica en el puesto de trabajo a través de cursos, Certificados de Profesionalidad específicos, y formaciones universitarias como los que venimos desarrollando en función de las necesidades detectadas anualmente.

Para más información: <http://www.fundacionrandstad.es>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



# FUNDACIÓN MUTUAMADRILEÑA

## JÓVENES PROFESIONALES II

Fundación Mutua Madrileña, Fundación Exit y la Asociación de Empresas del Sector de las Instalaciones y la Energía (Agremia) han puesto en marcha en 2021 “Jóvenes Profesionales II”, un programa formativo para jóvenes en situación de vulnerabilidad que les capacitará como técnicos de instalaciones de energía del hogar, con el fin de dotarles de una salida profesional en un sector donde hay múltiples oportunidades y escasez de profesionales. Se trata, de forma conjunta y en alianza, de orientar y formar a jóvenes en profesiones a priori desconocidas para ellos, pero con una alta salida y desarrollo profesional.

El programa consiste en el diseño y desarrollo de un itinerario formativo, basado en el certificado de profesionalidad de nivel 1 de Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica (IMAI0108). Los jóvenes seleccionados, de entre 18 y 25 años, reciben cerca de 500 horas de formación en la Escuela Técnica de Instaladores de Agremia y realizan 160 horas de prácticas en centros de trabajo. Además, los jóvenes reciben una

formación complementaria en habilidades, competencias transversales y marca personal, que facilita su incorporación laboral, por parte de un técnico de Fundación Exit, que también se ocupa de su seguimiento durante todo el proceso formativo.

El sector de las instalaciones energéticas abarca múltiples actividades, en las que en la actualidad hay escasez de profesionales, como electricidad, fontanería, instalaciones térmicas, gas, instalaciones de productos petroleros, eficiencia energética, etc. La formación cualifica a estos jóvenes como técnicos de instalaciones, un sector en el que actualmente hay problemas para asegurar el relevo generacional, facilitando, por tanto, su acceso al empleo. Los participantes quedan capacitados para trabajar en fontanería y en la reconversión de sistemas de calefacción en viviendas y edificios, teniendo acceso a oportunidades de empleo reales en un sector no afectado por la crisis del Covid-19.

“Jóvenes Profesionales II” ofrece una oportunidad a chicos y chicas que se han descolgado de sus estudios académicos para que tengan una opción de entrar en el mercado laboral. Este programa de ayuda a la formación se basa en la consecución de objetivos durante el curso.

Cronograma:

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo

- Marzo 2021 - Selección de jóvenes participantes
- Abril-junio 2021 - Formación en la escuela de instaladores de Agremia + formación complementaria y tutoría
- Julio-septiembre 2021 - Prácticas en empresas asociadas a Agremia.
- Octubre - Evaluación y acceso a oportunidades de empleo en sector.

“Jóvenes Profesionales II” da continuidad al programa que, con el mismo nombre, formó a 96 jóvenes entre 2011 y 2018 en reparación de carrocería de vehículos. Promovido por las fundaciones Mutua y Exit junto con la Asociación de Talleres de Madrid (Asetra), “Jóvenes Profesionales” fue un programa pionero de formación dual que ofreció a estos chicos y chicas formación y prácticas en talleres asociados. Los resultados fueron altamente satisfactorios con un 95% de estudiantes que consiguieron finalizar el ciclo formativo y una integración en el mundo laboral del 65%. El programa fue reconocido por múltiples entidades.

Con “Jóvenes Profesionales II” se pretende conseguir un 80% de inserción laboral, tras la finalización del programa completo de formación. Durante el periodo de prácticas el 40% de los jóvenes participantes en el proyecto firmaron precontratos de trabajo.

Para más información: <https://www.fundacionmutua.es/accion-social/jovenes/>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



**Fundación Vodafone España**

## VODAFONE DIGICRAFT

DigiCraft es un programa que tiene como objetivo formar a niñas y niños de entre 6 y 12 años en las competencias digitales que les permitirán liderar su futuro, contribuyendo a reducir la brecha digital entre los menores y despertar vocaciones tecnológicas. El proyecto se fundamenta en la aplicación de la metodología DigiCraft, que combina el mundo digital con el artesanal, y sobre la que se construyen una serie de itinerarios formativos que permitirán a los menores acercarse a la competencia digital de una forma innovadora, a través del uso de tecnologías emergentes.

El acceso temprano a dispositivos tecnológicos está asociado con un mejor desarrollo de las habilidades digitales, pero no es

suficiente: lo que realmente marca la diferencia es el uso que se dé a dichos dispositivos y el tipo de interacción que se tenga con ellos. Por eso, DigiCraft apuesta por la formación en competencia digital en la infancia, y capacita a los docentes para que puedan actuar como acompañantes en el aprendizaje y desarrollo de las capacidades digitales en el aula.

El Programa engloba dos líneas: una "Plataforma online" abierta, con 85 actividades dirigidas a niños, familias y educadores, y una línea "Presencial" diseñada para ser impartida en centros educativos. Ambas se articulan en torno a la Metodología DigiCraft, una metodología de aprendizaje específica basada en el juego y la experimentación, diseñada por la Universidad de Salamanca para la Fundación Vodafone.

La línea Presencial consiste en una serie de itinerarios formativos, basados en distintas tecnologías como realidad aumentada, robótica o inteligencia artificial entre otras, que permiten el trabajo de una o varias competencias digitales de forma secuencial, propiciando un aprendizaje progresivo adaptado a las necesidades de los niños y niñas. Además, para

la implementación del programa en los centros educativos se proporciona formación a los docentes en competencia digital y metodologías para impartirla en el aula.

Tras su lanzamiento en 2019, la Fundación Vodafone España ha continuado expandiendo el programa que, durante el curso 20-21 se ha consolidado como un referente en educación digital para la infancia. DigiCraft se ha implementado en 309 centros educativos de Andalucía, Galicia y Madrid (sumándose Aragón, Baleares y Castilla y León, para este año). Gracias a esto, 1.305 docentes y 26.439 niñas y niños de Educación Primaria han adquirido competencias digitales.

También se ha llegado a 95 centros de apoyo escolar, de la mano de Cruz Roja y Save the Children, contribuyendo a la formación en competencia digital de 1.889 niñas y niños y 203 educadores.

El programa sigue creciendo y espera poder llegar a 550 centros escolares, más de 2000 educadores y docentes y alrededor de 40.000 niños de toda España.

Más información: <https://digicraft.fundacionvodafone.es/>



## DESARROLLO DE TALENTO Y DIGITALIZACIÓN

En Gestamp consideran a las personas como artífices del éxito y tienen una verdadera vocación por el talento de las personas.

El modelo de formación de Gestamp persigue tres objetivos fundamentales:

- Velar porque cada profesional posea las capacidades necesarias para el desempeño excelente de su puesto de trabajo.
- Acompañar a las prioridades del negocio de Gestamp en cada momento.
- Planificar el desarrollo de las personas que ocuparán posiciones clave para nuestra actividad en un futuro.

La formación es la palanca para el desarrollo de las profesiones del futuro. En Gestamp la innovación y la digitalización de los procesos son clave para conseguir los estándares de calidad y la excelencia operacionales necesarios para ser competitivos.

Para liderar el proceso de transformación de la industria

tradicional al modelo del futuro que está llevando a cabo Gestamp con proyectos de I+D y de Industria 4.0 la digitalización es fundamental. Para que esta digitalización sea una realidad se requiere de un cambio de perfiles industriales a perfiles más tecnológicos. En este sentido los planes de formación y el desarrollo de talento son esenciales.

Gestamp lleva tiempo trabajando en programas de 'Upskilling' y 'Reskilling' tanto en interno, con planes de formación específicos a través de la Universidad Corporativa, como fuera del perímetro corporativo, en colaboración con universidades y centros educativos.

El curso de experto en **Smart Factory y transformación digital** en colaboración con el MBIT y el curso en **Procesos Productivos Inteligentes** desarrollado junto con la EOI son dos de los programas que ya están en marcha. Ambos cursos están abiertos tanto a empleados de Gestamp como a jóvenes estudiantes que quieran formarse para el modelo industrial del futuro.

Además, Gestamp Technology Institute (GTI), centro de formación e investigación tecnológica de la Universidad Corporativa de Gestamp, lleva a cabo diferentes programas orientados a la innovación y la especialización tecnológica, así como al desarrollo de capacidades profesionales y de liderazgo.

Para más información: <https://www.gestamp.com/Personas/Universidad-Corporativa/Transferencia-de-conocimiento>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## DUAL TRAINING PROGRAM ON AUTOMOTIVE ELECTRONICS

Formación teórico-práctica en electrónica de automoción, enfocada en las tecnologías y conocimientos necesarios para desarrollar las competencias hardware/software requeridas en el desarrollo de proyectos electrónicos para automoción.

El diseño de este programa está basado en los criterios necesarios para que todos los alumnos reclutados adquieran los conocimientos necesarios para poder formar parte de los equipos de proyecto en roles de Testeo/Validación y/o de Ingeniero en Diseño de Electrónica (diseño de software, diseño de hardware y diseño de sistemas) dentro de Grupo Antolín.

Con el objetivo de aprovechar el potencial de negocio de la nueva

movilidad, Grupo Antolin está desarrollando sistemas más complejos y de mayor valor añadido que ofrezcan nuevas funcionalidades incorporando más tecnología, electrónica y soluciones de iluminación. Dentro de sus programas de talento, uno de los focos de Grupo Antolin es favorecer la empleabilidad de los jóvenes mediante la enseñanza dual, que combina una sólida formación teórica, en tecnologías clave, con la experiencia práctica dentro de la compañía.

Grupo Antolin apuesta por la formación tecnológica que facilite la transformación digital, dentro de un marco inclusivo centrado en las personas y en las habilidades necesarias para asegurar el futuro de la compañía. Entre los programas llevados a cabo en este marco formativo y de atracción de talento, Grupo Antolin cuenta con un amplio abanico de iniciativas entre los que destaca el Programa de Formación Dual en Electrónica de Automoción codesarrollado con el Instituto Tecnológico de Castilla y León (ITCL). Este programa tiene el objetivo de captar y desarrollar talento joven para formar profesionales altamente cualificados en electrónica aplicada al automóvil.

Además de este programa, Grupo Antolin cuenta con diferentes iniciativas de Formación Dual en España, Alemania y Estados

Unidos con el objetivo de cualificar a sus empleados en tecnologías y procesos de la compañía. Entre ellos, un Máster Dual de Procesos Industriales codesarrollado con la Universidad de Burgos y un centro de Formación Dual inaugurado en Burgos pionero en el aprendizaje de tecnologías de inyección.

Grupo Antolin también colabora con universidades y escuelas de negocios participando en foros y ferias de empleo con el objetivo de dar a conocer sus ofertas de talento y programas formativos dentro de la comunidad universitaria.

Como resultado de esta formación, los asistentes se han capacitado para integrarse en equipos de proyecto de diseño de sistemas electrónicos, y desarrollo de aplicaciones para automoción y han desarrollado competencias específicas como Capacitación en diseño electrónico en el sector de automoción, Conocimiento y aplicación de las tecnologías de diseño electrónico para automoción, Capacidades para desarrollar aplicaciones, Conocimiento de las metodologías utilizadas en el diseño y la gestión de proyectos además de la Capacitación de la metodología de trabajo que permita integrarse en equipos de proyecto de Grupo Antolin.

Para más información: <https://www.grupoantolin.com/es/personas-talento>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## CAJAMAR INNOVA

Cajamar Innova es la Incubadora de Empresas de Alta Tecnología especializadas en Innovación Tecnológica y Gestión Sostenible del Agua de la Fundación Cajamar. El programa surge por la necesidad de facilitar a los emprendedores vías para transformar sus ideas en torno al uso y gestión del agua en servicios y productos competitivos en el mercado, que favorezcan el conocimiento, la riqueza y el empleo, generando impacto, tanto en el sector como en la sociedad, aportando soluciones a los problemas de sostenibilidad.

Cajamar Innova, la “Incubadora de Alta Tecnología especializada en innovación tecnológica y gestión sostenible del agua”, surge como un proyecto de la Fundación Cajamar que, tras ser beneficiaria -en la Comunidad Autónoma de Andalucía- del proyecto “Incubadoras de alta tecnología para el fomento de la innovación y la transferencia de la tecnología a las micropymes”, se plantea la creación de una infraestructura centralizada para la

incubación y aceleración de empresas especializadas en las nuevas tecnologías relacionadas con el uso eficiente y sostenible del agua.

La Fundación Cajamar pondrá en marcha una serie de programas que, bajo la supervisión de un equipo de expertos, combinarán los elementos necesarios para un adecuado desarrollo de cada proyecto y de cada empresa innovadora seleccionada.

Para ello, cuenta con instalaciones y equipamientos especializados, así como con un conjunto de programas coordinados de apoyo como la metodología de incubación y aceleración específica y la mentorización de proyectos; el uso de espacios de coworking que faciliten el intercambio de experiencias; la asistencia para la identificación y captación de los recursos financieros; los talleres formativos adaptados a las necesidades de cada proyecto empresarial; y el asesoramiento en la captación de talento, entre otros, que ayudarán a un desarrollo más rápido y efectivo de los proyectos y procesos de negocio dentro del programa Cajamar Innova.

Objetivos.

- Crear una infraestructura de incubación y transferencia tecnológica relacionada con la gestión sostenible de recursos hídricos.

- Mejorar la competitividad de las empresas, el impulso de la internacionalización y de las actividades de I+D+i de las empresas incubadas a través del desarrollo de una amplia oferta de servicios avanzados.
- Contribuir de manera rigurosa y profesional a la evaluación y financiación de proyectos relacionados con la gestión del recurso hídrico, innovadores, escalables y con proyección internacional.
- Trabajar en red y promover la cooperación interregional y la colaboración con los diferentes agentes de innovación y transferencia tecnológica tanto públicos como privados, así como el intercambio de buenas prácticas con otras redes de transferencia internacionales.
- Promover la creación e inversión (tanto pública como privada) en empresas con un alto potencial de crecimiento y capaces de generar altas rentabilidades.
- Desarrollar soluciones transversales a uno de los grandes desafíos globales (escasez de recurso hídrico) al integrar sectores e instrumentos financieros que contribuyan al crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Para más información: [www.cajamarinnova.es](http://www.cajamarinnova.es)



## SPECTRUM

Spectrum es una iniciativa creada en 2019 por GSK España. Se trata de un grupo de empleados cuyo objetivo es visibilizar la realidad LGTB+ en el entorno laboral, crear un ambiente de respeto y tolerancia, promover acciones que fomenten el conocimiento y comprensión de los problemas que afectan a este colectivo y trabajar en conjunto por aumentar la diversidad dentro de la compañía.

Se trata de un ERG (Employee Resource Group) de GSK y ViiV, abierto para todos los empleados independientemente de su orientación sexual o identidad de género, porque el papel de los "aliados" es clave en para conseguir un verdadero entorno inclusivo para cumplir con la misión del grupo de "crear una

cultura de trabajo inclusiva donde cada uno podamos ser y dar lo mejor de nosotros mismos.

Entre los primeros proyectos de Spectrum España se encuentran las jornadas de divulgación sobre la realidad LGTB+, la realización de eventos de carácter lúdico e informativo y la creación de grupos de trabajo para erradicar prejuicios o estereotipos.

Los objetivos son:

- Crear un grupo de empleados centrados en el apoyo al personal LGTB+ y aliados.
- Aumentar el conocimiento y la comprensión de los problemas y preocupaciones que pueden afectar a nuestros compañeros LGTB+.
- Ayudar a visibilizar esta realidad, fomentando la diversidad dentro de GSK y ViiV.

Desde su lanzamiento forman parte del grupo 133 personas, lo que equivale a un 7% de la plantilla y cuenta con participación de todos los negocios en España.

Para más información: <https://es.gsk.com/es-es/responsabilidad/inclusi%C3%B3n-y-diversidad-en-gsk/>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

**Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo**



Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



## IBM SKILLSBUILD

IBM SkillsBuild ofrece de manera online gratuita, formación en competencias digitales y habilidades transversales a estudiantes y sus educadores, así como a personas que buscan mejorar su empleabilidad.

Vivimos una época de transformación debido, entre otras causas, a los rápidos cambios de la Tecnología. Como consecuencia, los empleos se ven afectados y para poder tener éxito en esta nueva era, la formación es esencial.

El programa gratuito de formación online SkillsBuild se dirige a estudiantes (SkillsBuild for Students, anteriormente Open P-Tech) y a personas que buscan empleo (SkillsBuild for Job Seekers).

SkillsBuild ofrece formación en competencias digitales en áreas como la Ciberseguridad, la Inteligencia Artificial, Blockchain, Ciencia de Datos o la Computación en la nube, en habilidades transversales necesarias en la actualidad como la colaboración, el trabajo en equipo o la resolución creativa de problemas, Mindfulness y metodologías de trabajo como Design Thinking o Agile, además de poder conocer los principios básicos del diseño.

Itinerario Formativo Recomendado en español para estudiantes y educadores: [aquí](#)

Oferta formativa en español para personas que buscan mejorar su empleabilidad: [aquí](#)

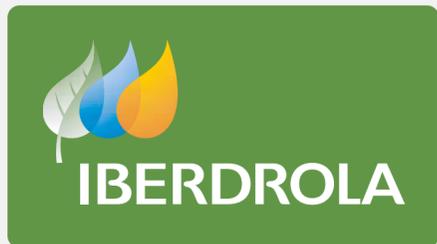
Al finalizar los cursos se obtienen acreditaciones digitales emitidas por Credly.

Para más información <https://skillsbuild.org>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## MENTORING DIGITAL

El programa global de Mentoring Digital busca conectar a los empleados de Iberdrola para que trabajen de manera colaborativa, con el objetivo de impulsar el proceso de transformación digital en la compañía, así como de crear oportunidades para transmitir conocimientos y experiencias.

La iniciativa lanzada en 2020, conecta a los empleados de todo el grupo que necesitan apoyo en proyectos relacionados con la innovación y la transformación digital, con otros que ya tienen una experiencia previa en estos temas. Las posibles áreas de enfoque se definen en base a capacidades estratégicas que serán clave para que Iberdrola afronte sus retos de futuro.

A través de este programase conectan talentos, promoviendo pequeños y grandes cambios, trabajando de manera más eficiente evitando pasos innecesarios y aprovechando todos los recursos y conocimientos disponibles en la organización. Las posibles temáticas de trabajo entre mentor-mentee están divididas en 5 categorías: Entorno de trabajo digital, Nuevas tecnologías, Gestión de la Información, Metodologías de Trabajo y Transformación organizacional y cultura.

Todo se gestiona por medio de una plataforma virtual en la nube, los empleados que identifican que el mentoring puede aportarles se inscriben directamente en este sistema, Recursos Humanos garantiza que ambos mentee y mentor poseen lo necesario para desempeñar su rol y luego, basándose en criterios específicos, se realiza el emparejamiento entre los participantes, donde se busca obtener siempre la mayor compatibilidad posible entre mentee y mentor, respetando sus preferencias, perfiles y necesidades.

Se ha creado una estructura que proporciona a los participantes todos los recursos necesarios para que se sientan capacitados y apoyados en el programa:

- Guías específicas para mentee y mentor;
- Toolkit con herramientas útiles para coordinar y dar estructura a la relación;
- Webinar facilitado por Recursos Humanos en el arranque de la iniciativa y en una fase intermedia para intercambio de mejores prácticas;
- Recursos Formativos relacionados con mentoring y con las capacidades estratégicas por medio de LinkedIn Learning y Coursera.

El programa tiene una duración de 6 meses, con posibilidad de ampliación a 9, atendiendo a las necesidades y el calendario del proyecto del mentee en el que está aplicando los conocimientos adquiridos a través del programa de mentoring digital.

Para más información <https://www.iberdrola.com/innovacion/transformacion-digital>



## ILUNION DIGITAL WORKPLACE

El proyecto ILUNION Digital WorkPlace es una apuesta por la evolución tecnológica y la digitalización que pone a las personas en el centro de la transformación.

La iniciativa comprende 4 niveles de madurez: incrementar la eficiencia y productividad personal, fomentar el trabajo en equipo a través de plataformas de colaboración, flexibilizar el acceso a la información en movilidad y digitalizar y automatizar los datos con el uso de herramientas de Microsoft 365. Todo ello, garantizando la accesibilidad del entorno.

Este proyecto de transformación digital y cultural se asienta sobre tres pilares básicos: la productividad individual, la colectiva y la metodología ágil. Sus objetivos son mejorar la eficiencia y la productividad, facilitar la flexibilidad e incrementar la ciberseguridad garantizando la accesibilidad del entorno. Para ello se pone a disposición de los empleados un portal intuitivo que ofrece todo el material audiovisual de referencia, así como formación e-learning.

Con objeto de favorecer la implantación de esta iniciativa se ha creado la figura del Champion, un embajador digital dentro de la compañía cuya misión es servir de guía a los empleados en el proceso de transformación digital de la misma. Asimismo, se ha impulsado el manejo de habilidades digitales con las herramientas de Microsoft 365 a través de formación e-learning. En concreto, se han realizado 15 webinars con un total de más de 10.000 asistentes y visualizaciones.

Entre algunos de los impactos conseguidos destacan los siguientes:

- Mejora de la eficiencia y la productividad
- Fomentar el trabajo en equipo a través de las plataformas de colaboración
- Flexibilización del acceso a la información desde cualquier dispositivo y ubicación
- Incremento de la seguridad
- Consolidación del compromiso de ILUNION por la sostenibilidad y la accesibilidad

Para más información: <https://www.youtube.com/watch?v=y8HY67dHKi8>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

*Incarlopsa*

*Calidad por Naturaleza*

## DESARROLLO DE CONTENIDOS E-LEARNING PARA FORMACIÓN INTERNA

La iniciativa se pone en marcha con el objetivo de facilitar el acceso a todas las formaciones de carácter interno a los trabajadores y trabajadoras de Incarlopsa, además de introducirles de una forma práctica en el uso de herramientas digitales.

Actualmente se han adaptado, y puesto a disposición de la plantilla del Grupo Incarlopsa, más de 20 formaciones internas a las que pueden acceder fácil y cómodamente desde cualquier dispositivo digital.

Dentro de estos cursos hay formaciones de calidad, de prevención de riesgos laborales, así como de cuestiones transversales y de concienciación, como sostenibilidad ambiental, igualdad, transformación digital, ciberseguridad, herramientas Lean...

Durante 2021, se han impartido más de 20.000 horas de formación bajo esta modalidad, con un alcance de más del 90% de la plantilla actual de la compañía.

Algunos de los objetivos conseguidos:

- Aumentar la competencia digital de los trabajadores y trabajadoras de Incarlopsa
- Aumentar la ratio de participación en formación
- Mejora de la concienciación en asuntos claves como calidad, PRL, transformación digital, ciberseguridad, igualdad, medio ambiente...
- Mejor control de la participación y utilización de la formación con la creación de un cuadro de mando integral de formación

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

# L'ORÉAL

## EMBELLECE TU FUTURO

“Embellece Tu Futuro” acompaña integralmente a personas en situación de vulnerabilidad durante todo su proceso de facilitación e inserción laboral:

- Difusión y selección.
- Acogida y vinculación
- Formación teórico-práctica
- Prácticas en empresa
- Orientación individualizada y sesiones de coaching
- Masterclass, visitas y mentoría
- Inserción y mantenimiento del empleo

ETF desarrolla un programa formativo conjunto atendiendo a las necesidades de la empresa y la actualización del mercado laboral, gracias a un currículum vivo. Estas formaciones, de casi 300

horas y 3 meses de acompañamiento, combinan teoría y práctica, conocimientos técnicos y soft skills, facilitando que el grueso de los/as participantes entren en contacto por primera vez con el mundo de la empresa de forma regulada.

Permite reconocer las potencialidades del alumnado y fomentar su empoderamiento gracias a una formación de calidad y gratuita con un enfoque claramente experiencial, que contempla:

- Módulos técnicos (belleza, comercio, contenido multimedia y uso profesional de redes sociales)
- Competencias transversales (orientadas al perfil profesional: autoconocimiento, comunicación, trabajo en equipo, orientación al logro, adaptación, y orientación al cliente)
- Masterclass experienciales: Fragancias, tendencias, etc.
- Prácticas en punto de venta

Una pieza clave es el voluntariado de L'Oréal que, a lo largo de las ediciones (con más de 100 profesionales) ha aportado sus conocimientos y experiencia en el sector de la belleza y ha acompañado al alumnado en su proceso de incorporación laboral.

En 2019 el programa amplió su alcance con las ediciones celebradas en Barcelona y ha contado también con nuevos socios institucionales como el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia para el Empleo, y el Soc (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya), a través de su Proyecto Passwork, poniendo los medios formativos del proyecto al servicio de sus alumnos/as.

Al ser un programa de claro carácter colaborativo, ha sido fundamental para su desarrollo y éxito el apoyo de otras organizaciones como la Fundación Exit y otros colaboradores como los expertos en formación Cegos, así como la red de socios de L'Oréal como Douglas, Druni o The Body Shop.

Esta claramente alineado con la Agenda 2030, en concreto con los ODS 4,5,8 y10 y con la transformación digital europea, siendo pionero en lo que respecta a la atención de la discriminación cruzada (genero, exclusión y TIC).

Para más información <https://tomillo.org/noticias/nueva-edicion-de-embellece-tu-futuro-para-formar-asesores-profesionales-de-belleza>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



## **m** FAMILIA MAHOU SAN MIGUEL

### THE NINJA PROJECT

Proyecto que pone el foco en el aprendizaje colaborativo, mediante la colaboración de los propios profesionales de la compañía, que tienen un papel activo en el programa.

The Ninja Project pretende trasladar los conocimientos que atesora una determinada persona de la organización, especialmente en el ámbito digital, y trasladarlo al resto de sus compañeros, permitiendo que el conocimiento fluya en distintos ámbitos y generando un mayor engagement con la compañía.

Se trata de un proyecto activo desde mayo de 2020 en Mahou San Miguel tras ser lanzado y testado hace aproximadamente cinco años en BBVA. En el contexto de Mahou San Miguel, The Ninja Project es el concepto que conecta las plataformas de formación,

aprendizaje y desarrollo formales de nuestra compañía con la necesidad de impulsar el aprendizaje colaborativo y líquido, así como un mindset de evolución y de apertura al cambio constante entre nuestros profesionales.

Antes de ser lanzado en Mahou San Miguel, se hizo un profundo análisis de la iniciativa a fin de alinearla con nuestro modelo de cultura y talento, así como con nuestras capacidades tecnológicas y metodológicas clave. Fruto de este alineamiento es el éxito del programa, que en febrero de 2021 pasó a incorporar a un total de aproximadamente 700 personas de un total de 4.000 empleados.

Los destinatarios de The Ninja Project son profesionales de diferentes áreas y equipos de trabajo. En primera instancia (mayo de 2020 a febrero de 2021) el piloto se focalizó en las áreas de PyO, TyD, Innovación y Marketing, así como a otros profesionales que lideran proyectos específicamente digitales. Tras su testeo y aprendizaje, el proyecto se abrió en febrero de 2021 a un total de aprox. 700 personas de diferentes áreas, entre las cuales se encuentran Operaciones, Distribución, Hostelería y Alimentación

y otros departamentos, ya que el cambio cultural en el paradigma de aprendizaje tiene sentido e impacto en cualquier parte de nuestra cadena de valor.

Entre los objetivos e impacto conseguidos destacan los siguientes:

- Desarrollar una mentalidad digital que nos prepare para este futuro... o cualquier otro.
- Fomentar el aprendizaje colaborativo a todos los niveles y hacer partícipes
- Exteriorizar el talento.
- Desde su lanzamiento, programa ha conseguido que el 62% de los profesionales inscritos mantengan un rol activo en la iniciativa, con picos superiores al 76% entre los colectivos target de la iniciativa.

Para más información: <https://www.mahou-sanmiguel.com/es-es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/bbva-extiende-su-programa-ninja-de-talento-digital-a-los-profesionales-de-mahou-san-miguel>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



ManpowerGroup®

## HUB AGENTES DEL CAMBIO

Hub Agentes del Cambio es una iniciativa de la Oficina NextGen de ManpowerGroup. En ella se unen una decena de empresas y organizaciones líderes en su sector para diseñar proyectos que ayuden a la recuperación económica de España tras el impacto del COVID-19.

La Cámara de Comercio de España, Hewlett Parckard Enterprise y ManpowerGroup anunciaron su colaboración en abril de 2021 en el contexto del Hub de Agentes del Cambio, para diseñar proyectos que ayuden a la recuperación económica de España tras el impacto del COVID-19. A estas organizaciones se sumaron también entidades líderes en sus respectivos sectores, como Alastria, App4you - con sus Robots de Procesos para el sector público-, DigitalES, Forética, Human Age Institute, IBM y LLYC, de entre otros, que destinan equipos, conocimiento y recursos para definir proyectos ambiciosos, que transformen el país en un sentido verde, digital e inclusivo.

En total, una decena de organizaciones colaboran con el Hub

de Agentes del Cambio, impulsado por la Oficina NextGen de ManpowerGroup, que se organizan en grupos de trabajo por proyectos y en función de sus áreas de experiencia, para garantizar así máxima agilidad, alcance y eficiencia en la ejecución. Sus focos de actuación son la Educación, el Emprendimiento, la Empleabilidad y la Digitalización de los Sectores Productivos del país, pilares estratégicos para mejorar la recuperación y competitividad de España en el contexto global.

Emprendimiento, Educación, Empleabilidad y/o Digitalización de Sectores Productivos son los cuatro pilares de actuación del Hub Agentes del Cambio, liderados en cada caso por uno o varios colaboradores en función de su experiencia en el área. Son los propios organismos integrantes quienes definen los grupos de trabajo, dimensionan los plazos y tareas, y en definitiva lideran las diferentes áreas.

Entre los planes inmediatos destacan proyectos de mejora de herramientas educativas, acompañamiento para la empleabilidad, transformación digital del Talento, e impulso a la transformación digital de pymes: en noviembre de 2020, con el anuncio de la Oficina NextGen de ManpowerGroup, ya se marcó el objetivo de ayudar a la transformación digital de 250.000 pymes y mejorar la empleabilidad de 2,5 millones de personas antes de 2025.

Para más información <https://www.futureofwork.manpowergroup.es/hub-agentes-del-cambio>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## CAPACITACIÓN DIGITAL GRATUITA DE MICROSOFT Y LINKEDIN

Microsoft y LinkedIn han facilitado el acceso a sus plataformas de capacitación digital de forma gratuita a más de un millón de personas en España, cuando se cumple un año del lanzamiento de la iniciativa (julio 2020) que anunciaron con el objetivo de facilitar formación tecnológica para mejorar la empleabilidad y el reciclaje de los profesionales de tecnología.

Cualquier persona interesada tiene acceso, sin ningún tipo de coste, a determinados itinerarios formativos que ofrece LinkedIn, y que se corresponden con las habilidades digitales más

demandadas, así como a los más de mil cursos técnicos online gratuitos que la plataforma Microsoft Learn ofrece en diferentes niveles y que, incluso, permiten abordar la preparación de certificaciones técnicas de alto valor en la industria y que resultan de gran ayuda a la hora de encontrar empleo.

LinkedIn anticipa que en los próximos cinco años se crearán en España dos millones de puestos de trabajo relacionados con la tecnología, no sólo en la industria tecnológica, sino también, y, sobre todo, en empresas de otros sectores de actividad que buscan incorporar el talento necesario para llevar a cabo su transformación digital. Sin embargo, en España hay un déficit de profesionales con habilidades y formación en competencias digitales. De acuerdo con los datos del Digital Economy and Society Index Report que publica anualmente la Comisión Europea, España se encuentra por debajo de la media europea en la mayoría de los indicadores que hacen referencia a las competencias digitales de los profesionales españoles.

Para paliar esta situación y ayudar a que España pueda ponerse a la cabeza en talento digital, Microsoft ha llegado a acuerdos de colaboración con entidades públicas, como la Fundación

Estatual para la Formación en el Empleo (Fundae), SEPE, la Escuela de Organización Industrial (EOI), ayuntamientos, comunidades autónomas y los ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Trabajo y Economía Social y Educación y Formación Profesional.

Microsoft y LinkedIn tienen la capacidad única de ayudar a las personas que se encuentran en proceso de búsqueda de empleo y de proporcionarles las herramientas que necesitan para adquirir las habilidades digitales más demandadas por las empresas de nuestro país, diseñando itinerarios de aprendizaje que respondan a las necesidades actuales y futuras de las organizaciones.

El millón de personas ya formadas en un año, es una clara demostración de que, cuando se aúnan esfuerzos, se pueden conseguir grandes cosas.

Para más información: <https://news.microsoft.com/es-es/2021/07/08/mas-de-un-millon-de-personas-en-espana-han-accedido-en-un-ano-a-los-cursos-gratuitos-de-capacitacion-digital-de-microsoft-y-linkedin/>



## MINECRAFT EDUCATION EDITION MICROSOFT

Durante 2021 más de 70 docentes de 16 centros distintos de la Fundación Educación Católica (FEC) han reforzado su competencia digital docente a través de metodologías activas como el Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ) con Minecraft.

En enero de 2021, Microsoft Educación y su Global Training Partner L3tcraft han lanzado un Proyecto Piloto que giraba en torno a la versión educativa de Minecraft y que permitía poner al alcance de los profesores herramientas con las que pudieran continuar con su labor en cualquier formato, sin que afectara a la motivación de sus alumnos.

Durante el proyecto de tres meses, se ha realizado una formación en el ámbito de las cinco áreas de Competencia Digital Docente marcadas por el INTEF (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado), aplicando las herramientas incluidas en el ecosistema Microsoft 365 y la metodología de Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ), con

Minecraft: Education Edition como vehículo de transformación digital.

En este sentido, la formación online en formato píldoras de aprendizaje y tutorías personalizadas se realizó en torno a las siguientes experiencias:

- Información y alfabetización informacional. Gestión del aula a la hora de plantear un proyecto ABJ y evaluación de las diferentes actividades.
- Comunicación y colaboración. Comunicación con los estudiantes y realización de experiencias colaborativas en el aula presencial u online.
- Creación de contenidos digitales. Creación de contenido motivador y personalizado y adaptación del contenido a las necesidades educativas de los estudiantes.
- Seguridad. Creación de entornos seguros de aprendizaje en relación con el uso responsables de los videojuegos.
- Resolución de problemas. Creación de actividades que desarrollen las diferentes competencias del S.XXI a través de Minecraft.

En las encuestas de satisfacción, un 96% de los docentes han asegurado que han adquirido nuevas habilidades/capacidades que integrar en clase y un 98% ha mejorado sus posibilidades para aplicar metodologías como el ABJ en el aula.

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Además, un 75% considera que este proceso le ha permitido valorar la eficacia de Minecraft Educación como recurso educativo. Asimismo, el 80% del profesorado participante afirma estar más receptivo para participar en procesos de observación de la práctica educativa (tanto directa como indirecta) tras esta experiencia. Consideran que Minecraft favorece otras habilidades de aprendizaje, como el autoconcepto, la mejora en destrezas de gestión, planificación, organización y ejecución, el pensamiento estratégico y divergente y la creatividad.

Por otra parte, Siemens Gamesa y Microsoft han firmado un acuerdo de colaboración para potenciar la incorporación de las últimas tecnologías al ámbito docente, creando un entorno educativo innovador que fomente el interés y las vocaciones en el ámbito de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés). El primer hito de esta colaboración es la inclusión del videojuego educativo "Planet Rescuers" sobre Energía y Sostenibilidad de Siemens Gamesa en el catálogo de Minecraft: Education Edition.

Sin duda, Minecraft: Education Edition, es una herramienta inmejorable para la capacitación digital y la formación tanto de profesores como del alumnado.

Para más información [Minecraft: Education Edition, pilar del desarrollo en competencias digitales del profesorado de los colegios FEC – Centro de noticias \(microsoft.com\)](#)

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



**MUTUAMADRILEÑA**

## ESCUELA MUTUA

Escuela Mutua es una iniciativa impulsada por Mutua Madrileña y Fundación Mutua Madrileña, cuyo objetivo es favorecer la empleabilidad y el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género y otras personas en situación de vulnerabilidad o exclusión, especialmente los mayores de 50 años y las personas con discapacidad.

Mutua Madrileña, a través de la Fundación Mutua Madrileña, mantiene un firme compromiso con el apoyo a las personas en situación de necesidad ya sea por motivos sociales, económicos o de salud. Así, en el marco de su compromiso con la igualdad de la mujer en todos los ámbitos, en 2012 la Fundación Mutua

diseñó una línea de actuación prioritaria contra la violencia de género, en la que trabaja en un doble sentido: por un lado, apoyando múltiples iniciativas de ONG que ayudan a estas mujeres y sus hijos y, por otro, poniendo en marcha campañas de sensibilización no solo contra el maltrato, sino promoviendo también el aislamiento social del maltratador. Desde entonces, más de 20.000 mujeres víctimas de malos tratos han podido beneficiarse de las diferentes iniciativas apoyadas por la fundación: apoyo a casas acogida, apoyo psicológico y jurídico, formación y empleabilidad, etc.

A través de la Escuela Mutua, la compañía aseguradora y su fundación suman la formación ad-hoc y la integración laboral a su labor en la lucha contra la violencia de género, abordando así un enfoque 360° en su compromiso contra esta lacra social.

Para más información: <https://www.grupomutua.es/sala-de-prensa/actualidad/escuela-mutua-reconocida-por-la-comunidad-de-madrid/>



**MUTUALIDAD  
ABOGACÍA**

## COMITÉ DE ÉTICA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Comité de Ética de Inteligencia Artificial es una iniciativa pionera en el sector financiero y asegurador español, inspirada en las pautas marcadas por las instituciones públicas y por las grandes corporaciones que conforman la llamada “Alianza por la Inteligencia Artificial”.

A medida que Mutuality of the Abogacia progresa en la aplicación de la inteligencia artificial para interactuar con los mutualistas y tomar decisiones de negocio, más necesario es dotar este proceso de valores y principios éticos.

El Comité de Ética de Inteligencia Artificial es responsable de vigilar los usos e impactos de la inteligencia artificial en la compañía, garantizando que la recopilación, el alojamiento y el uso de los datos se realicen de manera ética, transparente y democrática, para responder a la posición marcada por la Mutuality y las instituciones competentes.

El Comité de Ética de Inteligencia Artificial de la Mutuality está conformada por un equipo multidisciplinar compuesto por Actuarios, Data Science, Abogados, expertos en ética o tecnología, entre otras disciplinas.

Para más información: <https://ceia.mutualidadabogacia.com/>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



## GLOBAL YOUTH INITIATIVE: NESTLÉ NEEDS YOUTH

Nestlé España tiene un fuerte compromiso con la generación de empleo joven. En 2014 se lanzó a nivel global la “Global Youth Initiative: Nestlé needs YOUth”, con el propósito de impulsar el empleo y la formación entre los más jóvenes, y desde entonces hasta 2020, 3.368 jóvenes menores de 30 años se han beneficiado de esta iniciativa en España.

En 2020, 370 menores de 30 años participaron en Nestlé España en este programa.

Igualmente, con la finalidad de ayudar a los jóvenes a desarrollar su experiencia laboral, Nestlé España, a través de la Alliance for YOUth (A4Y), desarrolla desde 2018 una colaboración con la Fundación Junior Achievement, por la que trabajadores voluntarios de Nestlé ejercen de asesores y mentores de estudiantes en diversos centros educativos. También en el año 2021 se vuelve a colaborar con la Fundación Exit, para ayudar a jóvenes en peligro de exclusión, animándoles a que continúen sus estudios para que vean que hay oportunidades si se está preparado, con voluntarios de nuestra empresa haciendo de mentores.

Nestlé España forma parte de la Alianza para la Formación Profesional Dual, una red estatal de empresas e instituciones que apuestan por esta modalidad formativa, y varias fábricas de Nestlé España acogen a estudiantes de formación profesional (FP) dual que amplían sus conocimientos recibiendo parte de su educación en estos centros.

Para más información: <https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2021-05/nestle-espana-nestle-sociedad-2020-estado-informacion-no-financiera.pdf>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## FORMACIÓN CONTINUA

Nestlé España está comprometida con la formación continua de sus empleados/as. Desde su incorporación a la Compañía, cuando se les asigna un programa de onboarding con un estricto seguimiento, los empleados/as de Nestlé España gozan de una amplia gama de posibilidades de formación. Además de disponer de un catálogo de formación (presencial, virtual y online) validado anualmente por una comisión interdisciplinar que incluye a los representantes de los trabajadores, se dispone de itinerarios formativos en función del rol que el empleado/a desarrolla en la Compañía.

Además, Nestlé España tiene instaurados varios pilares de formación (Pilar de Education & Training), promovidos desde

el Grupo Nestlé, que ligan el desarrollo del talento a la formación a través de matrices de competencias.

De este modo, cada puesto de trabajo está definido por unas competencias, con un nivel de desarrollo establecido para cada una de ellas. Cada trabajador/a hace una autoevaluación de sus competencias, detecta sus “gaps” respecto al puesto de trabajo de interés y establece su plan de desarrollo.

Nestlé impulsa el concepto que cada empleado/a es el dueño/a de su desarrollo, dándoles soporte en el progreso de su carrera profesional de la mano de su People Manager, en primera instancia, o de su HR Business Partner, con quien comparte sus aspiraciones futuras.

La estandarización a nivel global de Nestlé de los procesos y posiciones también ha facilitado un aumento de formaciones globales ofertadas, sobre todo en formato digital, que son accesibles para todos los empleados/as de Nestlé a nivel global y que incrementa el número de horas de formación en este formato.

En 2020-21 a causa de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, ha provocado que, excepto en las fábricas, se hayan adaptado la mayor parte de las formaciones presenciales previstas en formato virtual, lo que ha facilitado el acceso a

personas independientemente de su lugar de trabajo (tanto desde otros centros como teletrabajando). También se han creado formaciones específicas para ayudar a desarrollar las competencias digitales, conocer las buenas prácticas necesarias para teletrabajar, necesarias para el trabajo a distancia, así como formaciones de resiliencia, cursos sobre la gestión de la ansiedad y el estrés en tiempos de confinamiento y buenas prácticas para teletrabajar con niños en casa durante el periodo de confinamiento.

De los 28.094 participantes en formación fuera de las fábricas que ha habido en el 2020 tan solo 554 participaron de manera presencial, 2.875 participaron en formaciones virtuales y 24.665 fueron formaciones digitales. Los resultados positivos y la facilidad de acceso en los formatos virtuales y digitales harán que se sigan incluyendo como opción preferente que asegure que se garantice que aquellas personas que trabajan a distancia participan en términos equivalentes en las acciones formativas de la empresa; garantizando el adecuado desarrollo de su actividad.

Para más información: <https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2021-05/nestle-espana-nestle-sociedad-2020-estado-informacion-no-financiera.pdf>



## PLAN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL OHLA SERVICIOS

OHLA Servicios está inmersa en un proceso de transformación digital cuyo proceso estratégico es la implementación de la iniciativa Gestionando la Transformación. Se ha creado una incubadora de ideas en la que tres grupos de innovación internos, a través de metodologías ágiles avanzan con un triple objetivo de cambiar la cultura de trabajo, desarrollar una mentalidad ágil y colaborativa, sin silos, y conocer nuevas herramientas, metodologías y sistemas software que ayuden a la empresa a avanzar en este campo.

Los equipos se organizaron siguiendo un esquema de trabajo de startup en una aceleradora y enfocaron su trabajo en 3 áreas:

1. Ayuda al dependiente: conocimiento, experiencia y necesidades de los usuarios de este servicio y sus familiares para la adecuación del servicio
2. Mejora del proceso de venta: tanto en relación con clientes como en compartir información y mejorar licitaciones
3. Conocimiento del empleado y su trabajo, detección y mejora del talento interno.

Para más información <https://media.ohla-group.com/wp-content/uploads/2021/04/17101756/OHL-Informe-Anual-Integrado-2020-ESP.pdf>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo

**Pascual**

Dar lo mejor

## COMUNIDAD DE APRENDIZAJE DENTRO DEL PROGRAMA CRECEMOS JUNTOS

En 2019 nació el programa “Crecemos Juntos”, el nuevo sistema de gestión de desempeño y talento que surge de la Política de Personas y parte de una premisa “creceremos tanto y tan lejos como crezcan y se desarrollen nuestras personas”. Con Crecemos Juntos Pascual trabaja por un lado el desempeño, los objetivos; y, por otro lado, el talento y las capacidades. Además, fomenta la comunicación con el responsable de cada empleado identificando 4 momentos de diálogo en el año.

Pascual implanta una Comunidad de Aprendizaje dentro del programa Crecemos Juntos, un espacio para inspirarse, desafiarse y compartir conocimiento. A través de esta comunidad impulsa planes de formación concretos y adaptados a cada rol dentro de la compañía. “Crecemos Juntos Aprendizaje” es un espacio de y para todos. Evoluciona la formación en Pascual hacia un modelo de aprendizaje que promueve el autodesarrollo y que complementa con itinerarios y recursos formativos orientados a cada perfil dentro de la compañía. Esta comunidad de aprendizaje es accesible 24x7, desde smartphone, tablet o PC y pretende que las personas compartan y promuevan el aprendizaje.

Para más información: <https://www.calidadpascual.com/data/pdf/informe-no-financiero-2020.pdf>



## LA ESCUELA DE PERIODISMO UAM-EL PAÍS

La Escuela de Periodismo UAM-EL PAÍS pertenece a una fundación sin ánimo de lucro fundada en 1986 por la Universidad Autónoma de Madrid y el diario EL PAÍS. Es un laboratorio en la vanguardia de las nuevas tecnologías, que cuenta con el posgrado decano en formación de periodismo de calidad en español.

La principal actividad de la Escuela es el Máster de periodismo, por el que en 2020 han pasado 70 alumnos. La Escuela de Periodismo también ha impartido cursos temáticos a 667 alumnos.

El Máster de Periodismo es un curso de posgrado, que es título propio de la Universidad Autónoma de Madrid y que se extiende a lo largo de 22 meses. De ellos, 12 son para realizar prácticas remuneradas en los medios del grupo PRISA.

Todos los alumnos completan las clases con 12 meses de prácticas remuneradas en alguno de los medios del grupo PRISA (El País, Cadena SER, As y Cinco Días), lo que significa que los alumnos recuperan más del 50% del coste total del curso.

Los profesores son periodistas en activo o de amplia trayectoria profesional del grupo PRISA: EL PAÍS, Cadena SER, AS, Cinco Días. Además, se complementa con conferencias de grandes personalidades de la comunicación y de la vida política y cultural española.

Para más información: <https://escuela.elpais.com/>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



## ECO-DISRUPTIVE

El programa eco-Disruptive es un programa de talento persigue detectar y potenciar a aquellas start-ups que propongan soluciones innovadoras en el ámbito de la sostenibilidad. De esta manera, se han creado 6 equipos por cada unidad de mercado, lo que supone 18 equipos en total: seis para Reino Unido; seis para Australia y Nueva Zelanda; y seis para España y Chile, como parte de la unidad de mercado Europa y América Latina.

Inicialmente, estos equipos se conectaron con alrededor de 500 start-ups que trabajan en temas medioambientales, de todo el mundo, a través de un “pitch day” en el que las distintas empresas pudieron presentar sus proyectos antes los empleados de Sanitas y Bupa para, finalmente, seleccionar una por equipo, a través de las votaciones de todos los empleados.

El objetivo es desarrollar un producto mínimo viable (PMV) para un servicio concreto dentro de la temática de cada uno de ellos. Finalmente, los empleados votarán un ganador en cada país y un ganador global en una gran final en el mes de diciembre. Posteriormente, Bupa invertirá en esa start-up ganadora.

### Las 6 áreas de trabajo

- Cambio climático y reducción de CO2: las propuestas podrían incluir, por ejemplo, la reducción, captura y conversión de las emisiones de carbono, así como la actuación sobre el cambio climático mediante la adopción de formas de trabajar bajas en carbono.
- Mejora de la calidad del aire fomentando transportes más verdes: las soluciones podrían abordar, entre otras cosas, transporte y viajes de empleados y clientes o transporte de mercancías. Esto puede incluir soluciones tecnológicas o de cambios de comportamiento.
- Economía circular y consumo responsable: las soluciones podrían incluir, entre otras, la gestión de residuos, su reducción, reciclaje y la reutilización, así como formas de reducción de consumo y/o reenfoque de hábitos en negocios y consumidores finales.
- Educación y cambio de comportamiento: el objetivo es empoderar a las personas para que mejoren su salud y la del planeta. Las soluciones podrían incluir formas innovadoras y efectivas de sensibilizar y concienciar a la gente para generar actitudes positivas y lograr que cambien sus hábitos y comportamientos de forma sostenida en el tiempo.
- Biodiversidad: aumento, restauración o protección de la biodiversidad. Las propuestas podrían incluir, entre otras

cosas, intervenciones en la naturaleza, iniciativas de cambio de hábitos o soluciones tecnológicas que puedan tener un impacto positivo en nuestro negocio o en la salud de nuestras comunidades.

- Ciudades y ciudadanos sanos: con el fin de hacer nuestras ciudades más saludables, sostenibles y resilientes. Las soluciones podrían incluir, por ejemplo, transporte saludable, características de “la ciudad de 15 minutos” y nuevas tecnologías para ciudades saludables.

El objetivo de Eco-Disruptive es impulsar el talento emprendedor y crear un impacto positivo en el entorno de las ciudades y las personas mediante la creación de entornos saludables y sostenibles.

Este proyecto reafirma la apuesta de Sanitas por la sostenibilidad, el cuidado del medio ambiente y el concepto de salud única (One Health) que defiende la OMS y que hace referencia a que tanto la salud de las personas como la salud del planeta van de la mano.

Más información: <https://corporativo.sanitas.es/eco-disruptive-busca-soluciones-innovadoras-para-resolver-los-retos-globales-de-medio-ambiente-y-salud>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## THE BLUE WAY

The Blue Way es un programa creado por Sanitas para velar por los empleados, hacerles sentir seguros en tiempos difíciles, escucharlos y acompañarlos, fomentando iniciativas destinadas a hacer el día a día de los trabajadores más fácil, sostenible y saludable, apoyando en cada momento al empleado y ofreciéndole una experiencia cultural única.

The Blue Way es una nueva forma de trabajar, de interactuar entre todas las personas que forman Sanitas, con el medio ambiente y con el lugar de trabajo, surgida de los aprendizajes extraídos desde el comienzo de la crisis sanitaria unidos al trabajo de cuidado del empleado que ya se venía llevando a cabo en la compañía.

El proyecto está formado por cinco iniciativas, cuyo contenido ha sido diseñado por un equipo multidisciplinar de trabajo cuya vocación es la del cambio y adaptación constante en función del feedback de los empleados desde su puesta en marcha.

- Flexibilidad que nos va: Sanitas ofrece, a aquellos empleados cuyas actividades lo permitan, un modelo de trabajo flexible que tiene por objetivo establecer una forma de trabajo menos rígida en cuanto a ubicación y horario, así como gestionar el aforo de los centros de trabajo para asegurar que no se supera el 60% del mismo.
- Donde queramos: Significa que no hay sitios asignados en la oficina, cada uno podrá escoger donde sentarse. Además, se ofrece la posibilidad de trabajar desde otros centros de Sanitas, reservando sitio previamente. Esto contribuye también a una mayor flexibilidad y más libertad de organización.
- Movilidad sostenible: La movilidad sostenible consiste en crear nuevas fórmulas de transporte hasta la oficina, buscando soluciones que optimicen el uso del tiempo de los empleados.

El objetivo es gestionar mejor el tiempo de traslado entre el domicilio y la oficina y apostar por fórmulas más sostenibles para llegar al centro de trabajo.

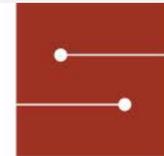
- Agenda The Blue Way: Se trata de una serie de iniciativas y actividades, organizadas en forma de agenda, para que los empleados de Sanitas seleccionen aquellas que más les interesan y participen del espíritu The Blue Way. Serán charlas, eventos, sesiones de bienestar emocional o de negocio con fines didácticos.
- Trabajar mejor: hace referencia a una mejor organización y a una mayor eficiencia en el trabajo y en las reuniones. El trabajo híbrido y la tecnología serán protagonistas. Sus objetivos son: conocer mejor las herramientas digitales que nos ayudan en las interacciones y en el trabajo del día a día, crear una cultura de reuniones efectivas para continuar siendo eficaces y eficientes y facilitar la adaptación a las nuevas formas y entornos de trabajo.

Para más información: <https://informeanual2020.sanitas.es/>



GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

SECRETARÍA DE ESTADO DE TURISMO



SEGITTUR  
turismo e innovación

## PROGRAMA DE FORMACIÓN ANFITRIONES

El programa de formación Anfitriones dirigido por la Secretaría de Estado de Turismo está orientado a la formación en competencias y habilidades a los profesionales del sector turístico.

Este programa está siendo el eje de la política de capacitación on-line que está propiciando la formación de profesionales del sector turístico en competencias Digitales, sociales, sostenibilidad, trato con el cliente y gestión de la calidad de los servicios prestados.

Actualmente el programa continúa creciendo y estará apoyado el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para mejorar su catálogo formativo y ampliar la variedad de materias ofrecidas, manteniendo la creencia de que la formación es el pilar sobre el que construir la calidad percibida y la calidad de la oferta turística, garantizando que los empleados del sector puedan desarrollar adecuadamente sus funciones y mediante cualificaciones profesionales en diversas competencias.

Inscripciones: Este sistema de formación ha crecido durante la pandemia pasando de las 1000 inscripciones que tenía en 2019 a las 4.500 en 2020 y llegando a las 9.000 en lo que llevamos de este año.

Catálogo de cursos: hace un par de años se contaba con 12 cursos, mientras que actualmente se cuenta con más de 40 cursos gratuitos, que siguen la metodología MOOC y está proyectado que a lo largo de los próximos dos años se llegue a superar los 300 cursos ofrecidos.

Más información: <https://www.turismo-formacion.com/>

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Transformación tecnológica centrada en las personas

Promoción y desarrollo de talento, habilidades y conocimientos

Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo



## Singularity Experts

Singularity Experts es una plataforma de orientación, experta en recomendar empleos de futuro y rutas académicas, a las personas que no saben en qué trabajar o qué estudiar, confundidos por la velocidad de la tecnología y la atomización de la educación.

A través de Inteligencia Artificial, se conectan las 50 dimensiones que la plataforma evalúa de cada usuario, con los +3000 empleos del futuro, generando conexiones entre las millones de combinaciones posibles e infiriendo las opciones óptimas para cada perfil.

De esta manera, las personas no solo cuentan con herramientas e información para tomar mejores decisiones que les encaminen con éxito hacia su carrera profesional, sino que se les acerca a trabajos y estudios sobre los que no habrían oído hablar nunca y están totalmente adaptados a sus intereses y capacidades.

### ¿Cuáles son las claves de la metodología?

- Modelo de perfilado único. El modelo de perfilado es el único que mide tanto las capacidades evaluadas tradicionalmente como las necesarias en los trabajos del futuro.
- Solo empleos y formación de futuro. La plataforma es la única

que dispone de un catálogo de +3000 empleos de futuro y las rutas formativas que preparan para los mismos. La mayoría de estos trabajos son en general desconocidos para las personas y los orientadores, pero todos existen ya en la actualidad y tienen alta empleabilidad garantizada.

- Validez psicométrica garantizada. Las herramientas de análisis pertenecen al líder en edición y comercialización de instrumentos de evaluación, han sido diseñadas por reconocidos psicólogos y cuentan con total validez psicométrica.
- Generan conciencia sobre la necesidad de estar en constante aprendizaje y que las personas se encuentren siempre en la búsqueda de nuevos programas formativos para potenciar su perfil profesional.
- Ayudan a crear una meta clara en aquellas personas que tienen dudas sobre su futuro, ofreciéndoles empleos y formaciones basados en sus gustos y capacidades.
- Promueven la preparación en aquellas habilidades necesarias en la actualidad, para el desarrollo profesional en el futuro del trabajo, cubriendo aquellas que son reconocidas por las principales instituciones: capacidad de resolución de problemas complejos.

Para más información: <https://singularity-experts.com>

# TENDAM

GLOBAL FASHION RETAIL

## SUMANDO OPORTUNIDADES

Tendam se compromete a seguir avanzando en la integración laboral, promoviendo la integración de personas con discapacidad y favoreciendo la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social para conseguir que vivan y trabajen en una sociedad en la que se garantice la igualdad de oportunidades para todos. Para ello, la compañía promueve programas que van destinados a distintos colectivos, entre ellos, el programa "Sumando Oportunidades".

Sumando Oportunidades es un programa dirigido a jóvenes en riesgo de exclusión y laboral. Este programa se basa en la detección de talento, desarrollo de cantera y creación de nuevas oportunidades a través de la formación y posterior posibilidad de contratación de estos alumnos.

Para más información: <https://www.tendam.es/sostenibilidad/nuestros-compromisos/nuestras-personas/inclusion-laboral-personas-con-discapacidad/>

Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



Transformación  
tecnológica  
centrada en las  
personas

Promoción y  
desarrollo de  
talento,  
habilidades y  
conocimientos

Diversidad e  
inclusión  
en el lugar de  
trabajo



## SEMINARIO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN SEGUROS

En 2017 Zurich Seguros detectó la necesidad que tenía el sector asegurador de talento especializado en seguros. Por este motivo, en colaboración con el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, trabajó una adaptación del Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) en Administración y Finanzas en modalidad dual con la adición de dos módulos sobre seguros.

El seminario en transformación digital en seguros se impartió por primera vez en el curso 2018/2019. Las alumnas y alumnos de segundo curso del CFGS de los centros que imparten la FP Dual especializada en Seguros participan durante dos semanas en el seminario y aprenden acerca de conceptos como blockchain,

big data, inteligencia artificial, cómo las insurtech han cambiado el mercado del sector asegurador y los canales de distribución, entre otros. Además, como trabajo final del seminario los participantes forman equipos para crear una insurtech y preparar un pitch deck, a fin de presentar su idea de negocio disruptiva dentro del sector asegurador ante un jurado compuesto por el CEO de Zurich en España y miembros de su Comité de Dirección, entre ellos el Director de Negocio Digital, quien también imparte una Master Class a los participantes durante el seminario.

En la primera edición del seminario se formaron 21 estudiantes del Institut Escola del Treball de Barcelona y del Col·legi Badalonès de Badalona. En la segunda edición, se formaron 23 alumnas y alumnos más de los institutos anteriores. En la tercera edición, que tuvo lugar en 2021, se formaron 57 estudiantes. Este curso 2021/2022 se realizará la cuarta edición de este seminario en la que se formaran alrededor de 50 personas. En las siguientes ediciones se prevé duplicar el número de participantes y de institutos participantes en este proyecto.

Para más información: <https://www.zurich.es/conocenos/responsabilidad-corporativa/formacion-profesional-dual>

**forética**

