

**LA MARCA PERSONAL COMO INICIACIÓN A  
LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO,  
CASO DE ÉXITO QUE SE APLICA A LA  
FORMACIÓN PROFESIONAL CONCRETAMENTE  
EN EL MODO ENTREPRENEURSHIP. UN  
ESTUDIO 360º**



Primera edición, 2024

Autor: Miguel Ruiz Arlandis

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-129220-5-9

Depósito Legal: V-3456-2024

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/18987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Avda. de las Jacarandas 2 loft 327 46100 Burjassot-València

Tel. 960 624 309 - 963 768 542 - 610 900 111

Email: [educaliaeditorial@e-ducalia.com](mailto:educaliaeditorial@e-ducalia.com)

[www.e-ducalia.com](http://www.e-ducalia.com)

**Índice.**

<b>1- LA MARCA PERSONAL .....</b>	<b>2</b>
<b>2- HABILIDADES DE LA MARCA PERSONAL EN FP.....</b>	<b>11</b>
<b>3. ENTREPRENEURSHIP UN ENFOQUE PRÁCTICO .....</b>	<b>37</b>
<b>4- CONCLUSIONES .....</b>	<b>143</b>
<b>5- BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>155</b>

## **1- LA MARCA PERSONAL**

**El cierre del 2023 marcó un hito en la gestión del talento, sentando las bases para un 2024 lleno de desafíos y oportunidades. Este blog analiza datos clave del año pasado y destaca las tendencias de contratación que definirán el crecimiento empresarial, con un enfoque especial en Recruitment Process Outsourcing (RPO).**

**Datos del 2023:**

### **1. Transformación Digital en la Contratación:**

**El 65% de las empresas implementaron tecnologías avanzadas en sus procesos de contratación, optimizando la eficiencia y la calidad del talento adquirido.**

### **2. Trabajo Remoto como Norma:**

**Un 78% de las empresas adoptaron modelos de trabajo remoto, llevando a una reevaluación de las estrategias de contratación para atraer y retener talento global.**

### **3. Importancia de la Experiencia del Candidato:**

**El 92% de las empresas destacaron la experiencia del candidato como un diferenciador clave, enfocándose en mejorar la interacción desde la primera conexión hasta la incorporación.**

**Tendencias de Contratación para el 2024:**

### **1. Aumento en la Externalización del Proceso de Contratación (RPO):**

Se espera un aumento del 20% en la externalización de procesos de contratación. Las empresas buscarán socios RPO para acceder a expertise especializado y optimizar costos.

#### **2. Enfoque Estratégico en la Adquisición de Talento Digital:**

La demanda de habilidades digitales continuará en aumento. Las empresas priorizarán la adquisición de profesionales con experiencia en inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad.

#### **3. Flexibilidad en la Contratación de Talento Remoto:**

Se espera un crecimiento del 30% en la contratación de talento remoto. Las empresas buscarán diversidad geográfica para acceder a un grupo más amplio de profesionales calificados.

#### **4. Implementación de Tecnologías RPO Avanzadas:**

La adopción de tecnologías RPO avanzadas, como inteligencia artificial para la selección y análisis predictivo, experimentará un aumento del 25% para mejorar la toma de decisiones.

#### **Inversión en RPO:**

##### **1. Mejora de la Eficiencia:**

Externalizar el proceso de contratación mejora la eficiencia al permitir que los expertos se centren en estrategias de adquisición de talento en lugar de tareas administrativas.

##### **2. Acceso a Talentos Especializados:**

La externalización brinda acceso a una red más amplia de talento especializado, esencial para el éxito en mercados competitivos y en evolución.

##### **3. Reducción de Costos a Largo Plazo:**

Aunque inicialmente puede haber costos asociados, la externalización ahorra a las empresas gastos a largo plazo al optimizar los procesos y reducir la rotación de personal.

El 2024 presenta oportunidades emocionantes para la gestión del talento. Las empresas que adoptan estrategias de contratación centradas en la tecnología, la flexibilidad y la externalización están bien posicionadas para liderar el camino hacia el éxito empresarial en un mundo laboral dinámico y desafiante. ¿Está

### 1.1 Procesos Virtuales

Podemos definir la transformación digital como *un proceso integral de cambio dentro de las organizaciones que tiene por finalidad la competitividad en un nuevo entorno de mercado y la eficiencia en la gestión, y que afecta a todas las áreas funcionales de las mismas.*

De la anterior definición se desprender que la organización debe asumir un entorno competitivo que ha cambiado, que las compañías ya no compiten entre sus semejantes en tamaño y volumen de facturación, que la clásica separación de sectores y actividades productivas ya no existe. Las organizaciones operan en un entorno mucho más complejo, donde se multiplican los competidores que irrumpen en diferentes partes de la cadena de valor de cada industria (Moreno, 2017).

Por tanto, la transformación digital impacta en múltiples aspectos clave:

**Cambia la naturaleza de los productos y servicios que las organizaciones ofertan, mediante la hibridación de productos físicos y servicios virtuales, o mediante la conexión de productos, servicios, cosas y personas de forma inteligente.**

**Todas las estrategias de la organización colocan al usuario en el centro de todas sus decisiones estratégicas (customer-focused enterprise). Se resuelve con éxito el tema de la intermediación, bien convirtiéndose en intermediarios entre productores y consumidores (Amazon), o bien haciendo desaparecer los intermediarios y ofreciendo productos o servicios directamente a sus clientes (Apple, Inditex).**

**Utilización de las tecnologías digitales para optimizar los procesos en todas las áreas o funciones de la organización.**

**Emergencia de nuevos modelos de gestión, alterando la propuesta de valor con la que la organización se dirige a los usuarios. Además, en un entorno en que la competencia es global y el ciclo de vida de los productos se acorta, la innovación es un elemento diferenciador para las organizaciones.**

**Cambian las formas de organizar a las personas, y se desarrolla del talento digital en las organizaciones.**



Por tanto, la transformación digital va mucho más allá de la incorporación de tecnologías. Las organizaciones necesitan definir una agenda digital que impacte en sus modelos de negocio y operativos, desarrollando nuevas capacidades y conocimientos, nuevos procesos de evaluación de resultados e incentivos para los colaboradores a lo largo de toda la organización.

Como consecuencias de los anteriores cambios que se operan en las organizaciones, y que hemos definido como transformación digital, emergen un tipo diferente de organización a la que existía anteriormente. Para dar cuenta de esta nueva organización empleamos el concepto de organización digital.

Todas las organizaciones son o van a ser digitales. Organizaciones de todos los sectores y tamaños están utilizando las tecnologías de la información para

ser más competitivas. Es difícil que una organización pueda mantener en el futuro una posición relevante sin digitalizar sus procesos, productos, servicios y su organización.

### 1.2.1. La Administración Digital

Administración digital podría ser un concepto muy próximo al de administración electrónica. Recordemos una vez más la “definición oficial” de esta última:

*La Administración electrónica es el uso de las TIC en las AAPP, combinado con cambios organizativos y nuevas aptitudes, con el fin de mejorar los servicios públicos y los procesos democráticos y reforzar el apoyo a las políticas públicas (Comisión Europea).*

La administración digital se reguló inicialmente en España con la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. La propia Ley y su normativa de desarrollo hablaban de unos plazos que se han incumplido sistemáticamente.

Mucho más clara es la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que impone desde su entrada en vigor el 2 de octubre de 2016, el procedimiento administrativo electrónico (para la propia administración, mientras que el ciudadano obviamente podrá seguir utilizando la atención presencial).

Las Administraciones Públicas (AAPP) precisan cambios organizativos y planes de formación en nuevas competencias digitales para los empleados públicos.

Pero ¿cómo definimos a una organización digital?

¿Cómo es una organización digital?

Según una definición clásica (Laudon & Laudon, 2012), una Organización Digital es aquella donde prácticamente todos los procesos de gestión y las relaciones con clientes, empleados y otras entidades de su entorno, son realizados por medios digitales.

Teniendo en cuenta esta definición, una organización digital utiliza las tecnologías digitales, como mínimo, para alguna de las siguientes cuestiones:

**Comercializar productos o servicios a través de canales digitales**

**Producir productos o servicios digitales, es decir, cuyo valor añadido incorpora contenidos digitales.**

**Captar y capitalizar conocimiento de sus clientes o usuarios.**

**Automatizar todos o parte de sus procesos de gestión.**

**Facilitar la colaboración de sus equipos en las tareas de creación de valor para los clientes o usuarios.**

**Construir con sus partners, colaboradores o clientes redes para compartir conocimiento.**

### **El camino hacia una Administración Digital**

Ya hace más de una década que las administraciones han intentado fomentar el concepto de Administración Electrónica, basándose en un enfoque de acercar los procesos administrativos al ciudadano. En la mayoría de casos esto se ha resuelto habilitando nuevos canales a la gestión de expedientes ya existente. Los nuevos retos pasan por convertir la administración tradicional en una auténtica Administración Digital que consiga cubrir todas las necesidades de los vecinos.

A día de hoy, el ciudadano dispone de múltiples vías de comunicación con su Administración Local, pero ni él ni la propia Administración disponen de una visión integrada del mismo, de sus necesidades reales, de los servicios que utiliza, etc. Este enfoque hace que el ciudadano sea un actor más del proceso, pero no el eje vertebrador del mismo.

Entonces, ¿qué nos está pidiendo la ciudadanía, y qué pueden hacer las Administraciones? Conceptualmente, algo tan fácil como una visión integrada del ciudadano que permita una gestión más transparente, proactiva y con mayor calidad de servicio. Un simple ejemplo, real. Familia que tiene un tercer hijo, lo que representa su paso a familia numerosa. ¿Debe acudir la familia a realizar el trámite para su reconocimiento, o puede la propia Administración ser proactiva en la gestión? Está claro que con la segunda opción no sólo se mejora la calidad del servicio, sino la percepción del mismo.

(...)

#### Hacia una completa Administración Digital

Para garantizar los principios de transparencia, participación y colaboración no basta con la apertura de datos públicos (Open Data), también se requiere de la apertura de procesos y del uso de redes sociales y de plataformas de participación ciudadana. En definitiva, no sólo ofrecer información pública por nuevos canales, sino establecer nuevas formas de colaborar con la ciudadanía (concepto Open Government). Existen iniciativas a nivel autonómico y local en esta dirección, destacando entre las pioneras la iniciativa del Gobierno Vasco, pero todavía son escasas.

La Administración debe dotarse de herramientas que le permitan establecer estos entornos de colaboración con la ciudadanía. Por un lado, el ciudadano

debe saber qué conoce la Administración de él, qué servicios le presta o le puede llegar a prestar, realizar los trámites habituales tanto en nombre propio como de las personas y entidades a las que puede representar, y, sobre todo, disponer de un canal de participación.

Por otro lado, la Administración debe tener capacidad de ofrecer de forma proactiva al ciudadano los servicios que éste requiere, planificar mejor sus necesidades del futuro, crear y prestar nuevos servicios a sus ciudadanos, y establecer un canal de participación y escucha activa de las demandas de la ciudadanía. Pero no debemos quedarnos sólo en una visión pública. La Administración debe buscar también una mayor integración del sector público y privado, que le permita mejorar su capacidad de gestión de las necesidades ciudadanas.

Para todo ello, las Administraciones no sólo deben dotarse, como han venido haciendo hasta la fecha, de herramientas que le permitan resolver necesidades concretas: portales de colaboración, gestión de expedientes, plataforma de interoperabilidad, Big Data y Analytics, etc., con mayor o menor grado de integración entre las mismas, sino buscar soluciones más globales que realmente les permitan disponer de una visión global en tiempo real de su ciudadanía. Solamente así conseguirán una verdadera transformación, que entierre las viejas bases de la Administración tradicional para convertirse en Administraciones Digitales.

*Fuente: <http://www.zemsania.com/la-administracion-digital/>*