

LA

**FEDE**



AGENC  
IASDEE  
ESPAÑA



LA  
**FEDE** 

# ESTUDIO RESET TALENTO

12 junio 2019

20  
18

## **RESET MODE**

El estudio RESET nació en 2018 desde la autoreflexión para empezar a construir lo que debería ser o qué características debía atesorar el modelo de “agencia” en los próximos años.

FORMULAR EL  
ALGORITMO DEL  
FUTURO

**T3**

# TECNOLOGÍA

Es la novedad. Es la oportunidad. Es la diferencia. Es la tendencia.

Es fundamental para enfrentarnos a una transformación continua.

Necesitamos una *Always-beta* mind para construir con las empresas.

Debemos OBSERVAR: para luego usar y crear.

# TRANSPARENCIA

La transparencia como punto de inflexión en la relación con el cliente.

Plantear una nueva forma de relacionarnos:

Conocer la realidad del cliente, su contexto, sus temores.

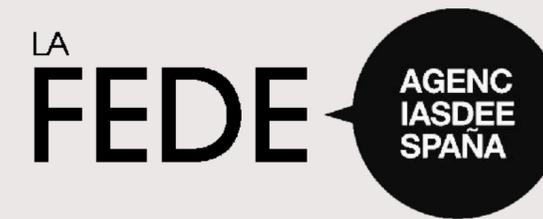
Acompañar en procesos de transformación, resolviendo ss problemas.

Construir una nueva estructura: pasar .

# TALENTO

Es especialista (de un data analyst a un tecnólogo).  
Es creatividad. Es visión estratégica. Es la innovación del uso de medios.  
Es la empatía y la relación. Es el estilo de vida.

Debemos RETENERLO: formación y flexibilidad.



# EL TALENTO ES FUTURO

EL TALENTO ES LA CLAVE  
ESTRATÉGICA DEL S XXI

# 01

## ¿QUIÉN SOY?

Tecnología, creatividad, contenido, diseño de servicios, diseño de experiencias, diseño phygital, diseño de producto, visión futuros, diseño estratégico...

Alguien que se suma al movimiento para humanizar el mundo de los negocios.

# 01 ¿QUIÉN SOY?

*Soulsight*



**WANDER**

ESPACIO DE EXPLORACIÓN Y TALENTO



**WANDER**  
BEING



· OBEY ·

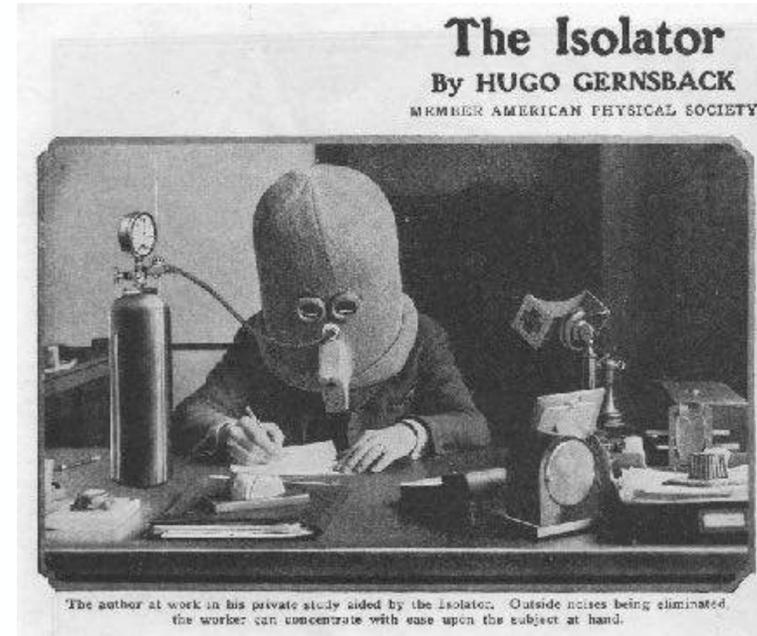
# 02

## **SEÑALES PARA REFLEXIONAR**

Siguiendo la estela del estudio que presentamos estas son algunas señales directas y aproximaciones laterales...

# 2.1 LEGADO CON NECESIDAD DE CAMBIO

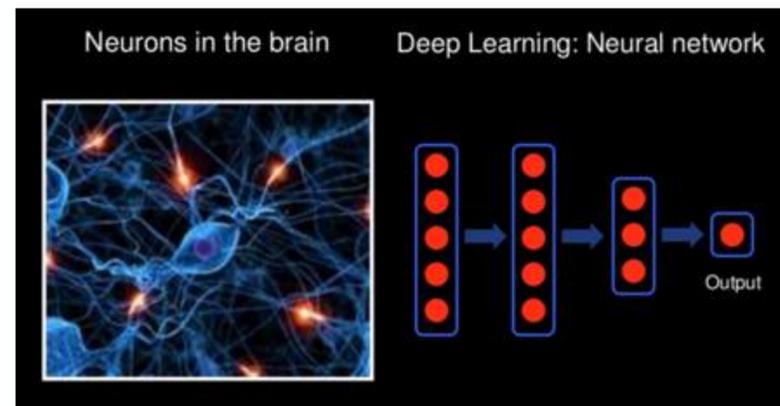
Desde el S.XIX al S.XXI el talento ha evolucionado en sus skills pero arrastra una mentalidad programada para competir con la máquina. Ahora la máquina nos sustituye de manera phygital. ¿Cuál es el talento con futuro? ¿Empleos aumentados o sustitución de la automatización? ¿Una renta universal? ¿Podemos vivir sin trabajar?



# 1900



# 2000



# 2020

## 2.2 EVOLUCIÓN ESTRATÉGICA

Señales que nos permiten especular sobre la necesidad real de creatividad, comunicación y acción con skills más allá de la ingeniería financiera, consultoría algorítmica y excels de datos sin sensibilidad...



## 2.3

### LA MAQUINA NO NOS SUSTITUYE AQUÍ

Las consultoras saben que la IA es la nueva electricidad y permitirá sustituir o reinventar muchos empleos... Ahora más que nunca la creatividad, la empatía, la intuición son skills que elevan su valor exponencialmente porque no son replicables por la máquina.

***CREATIVIDAD***

***EMPATÍA***

***ARTE***

***IMAGINACIÓN***

***DUDA***

***INTUICIÓN***

***PREGUNTAS***

## 2.4 DEL T AL CUBO AL T ELEVADO A 5

De la regla que vislumbra las claves de éxito de las agencias a través de la **Transparencia, Tecnología y Talento** a la regla que permite entender un escenario único: 5 generaciones de talento trabajando juntos y con mindset claramente diferentes. Muy interesante el estudio también en ese sentido: elogios, críticas, percepciones...

5 generaciones van a trabajar juntas

5 generaciones que se enfrentan a la incertidumbre del cambio continuo.

5 generaciones con mindsets, experiencias y realidades muy distintas.

5 generaciones que o se complementan o mueren.

# 03

## **CLAVES PARA EVOLUCIONAR**

Siguiendo la estela del estudio que presentamos estas son algunas claves que reflexionan alrededor de la integración del nuevo talento...

# 3.1 EL TALENTO AYUDA A AVANZAR

Para sobrevivir a la incertidumbre, asumir un escenario de cambio continuado no sobra sólo con perfiles **técnicos, ágiles, eficientes, especializados...**

**HUMANO**

**IMPACTO**

**SENSIBILIDAD**

**LATERAL**

**CURIOSIDAD**

**FRACASO**

**CRITERIO**

**PROFUNDIDAD**

## 3.2 DEJAR DE TRABAJAR EN SILOS

En las agencias actuales, y a pesar de las reformas físicas de los espacios se sigue trabajando separados...



## 3.3 LÍDERES IMPERFECTOS

El líder perfecto es imperfecto. Y así se debe mostrar sin pavor a ser minguneado. Para que eso ocurra se debe poner en marcha una cultura que no penalice el error y sí se premie el aprendizaje del mismo.

# EL LÍDER



~~PERFECTO~~  
ES IMPERFECTO

## 3.4 ATRAER Y RETENER

Si a partir de ahora el talento es la clave diferenciadora está claro que las prioridades para la empresas será poder retenerlo y lo que es más difícil: atraerlo. Que estar en la agencia permita vivir una transformación en términos de comportamiento y sobre todo de MINDSET.

**Atender a los nuevos perfiles post-crisis**

**Cultura alrededor del talento: Inspirar, aprender, y potenciar la curiosidad.**

**Proyectos que enamoran**

**El motor de avance de la organización**

**Transparencia: Visión real que se aplique en lo táctico.**

**Nuevos modelos de relación y confianza**

**Tranquilidad y solvencia**

00

# **ESTUDIO RESET - TALENTO**

Objetivos y características del estudio

Del latín *talentum*, la noción de talento está vinculada a la aptitud o la inteligencia. Se trata de la capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento.

“ Cuando no hay donde esconderse,  
el talento es la nueva ventaja  
competitiva ”

Estudio RESET 2018

# 00 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivos del estudio y características de la muestra.

1

Definir los **atributos** del talento en las empresas de comunicación y marketing.

2

Configurar los diferentes **perfiles** que interactúan diariamente en la realización de proyectos y campañas.

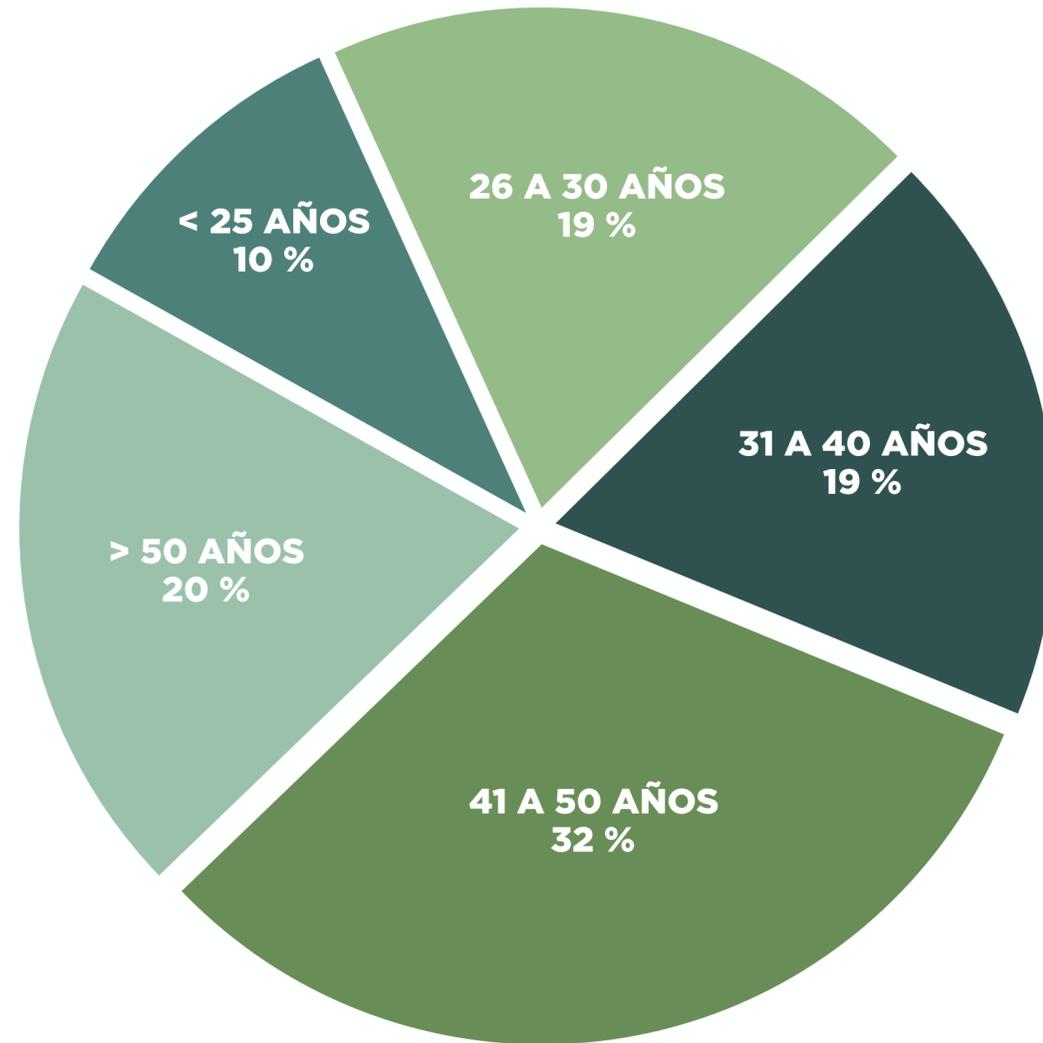
3

Encontrar las **claves** para encontrar y retener el talento así como la influencia de la digitalización en su desarrollo.

# 00 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Definición de la muestra

## EDAD



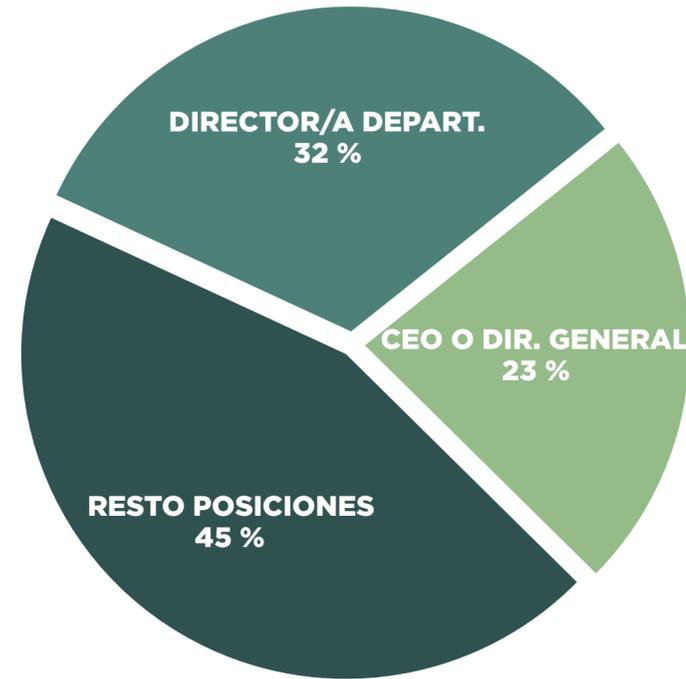
## AÑOS DE EXPERIENCIA



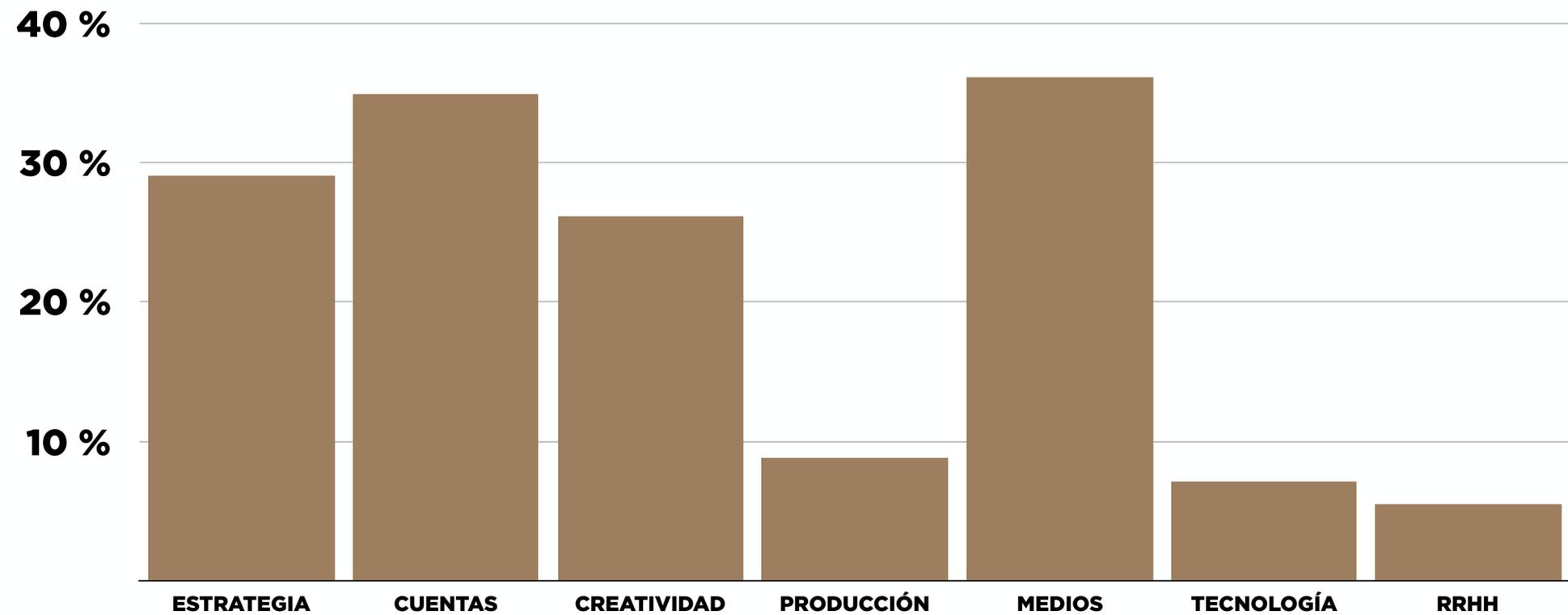
# 00 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Definición de la muestra

## POSICIÓN ACTUAL



## ÁREA DE ACTIVIDAD



01

## **ATRIBUTOS DEL TALENTO**

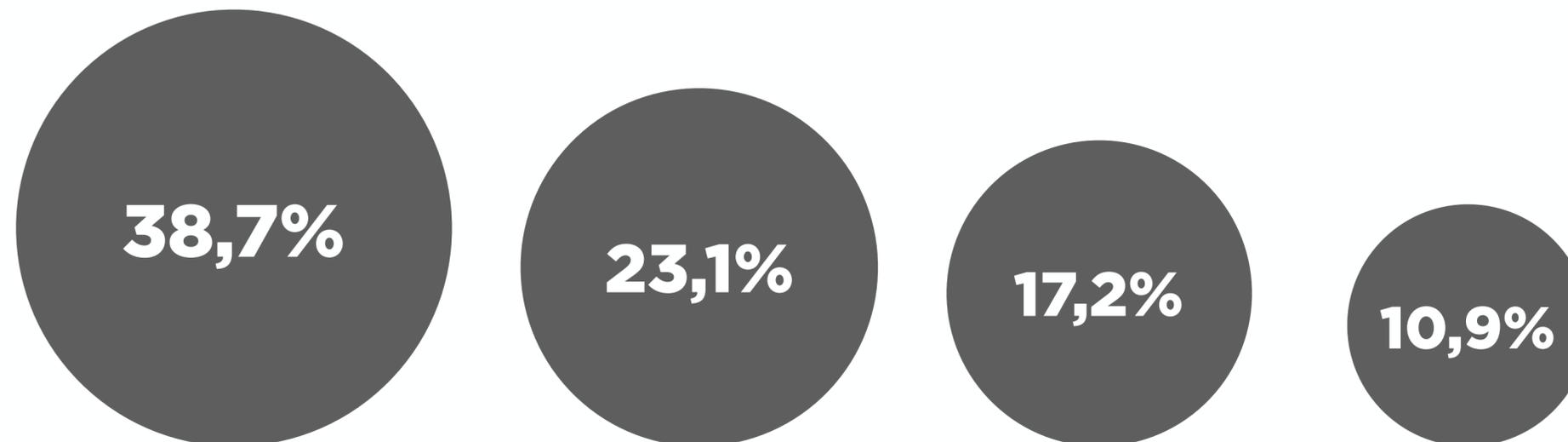
¿Cómo es el talento en las empresas de comunicación y marketing?

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

CAPACIDADES IMPRESCINDIBLES PARA TRABAJAR EN PUBLICIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN

La **creatividad** sigue siendo el atributo más importante para los encuestados

RESPUESTA ABIERTA



Creatividad

Capacidad de adaptación, flexibilidad y versatilidad

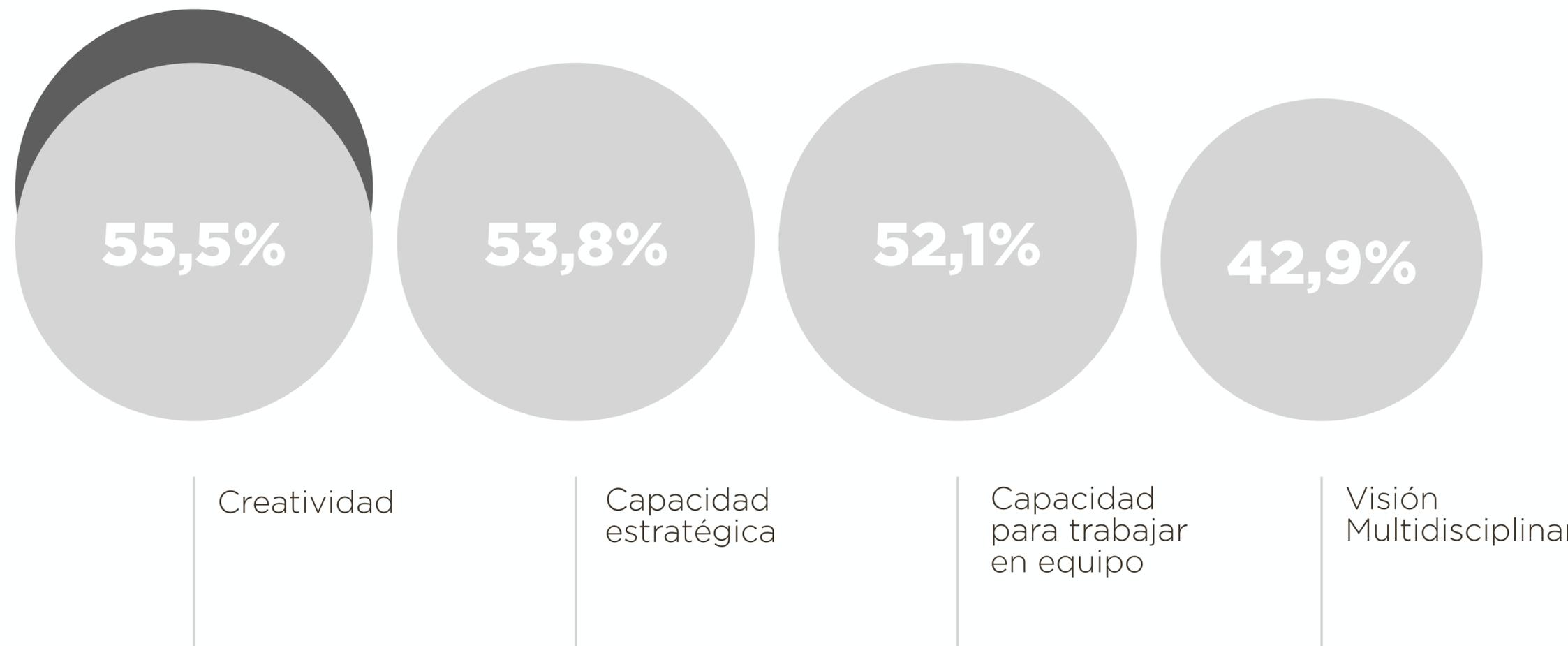
Capacidad analítica

Capacidad y pensamiento estratégico

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

CAPACIDADES IMPRESCINDIBLES PARA TRABAJAR EN PUBLICIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN

En respuestas sugeridas, la **creatividad**, **estrategia** y capacidad de **trabajo en equipo**, tienen un valor similar.



# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

CAPACIDADES IMPRESCINDIBLES PARA TRABAJAR EN PUBLICIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN

Contrasta la importancia para el público más senior de todo lo relativo a lo **digital** con la atención al cliente para el público más joven.



Las personas de más de 40, son las que le dan más importancia a la **transformación digital** y los mayores de 50 a la **comunicación digital**.

Los más jóvenes, creen que la **atención al cliente y la planificación de medios** son muy importantes con respecto a otros perfiles de edad.

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

CAPACIDADES IMPRESCINDIBLES PARA TRABAJAR EN PUBLICIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN

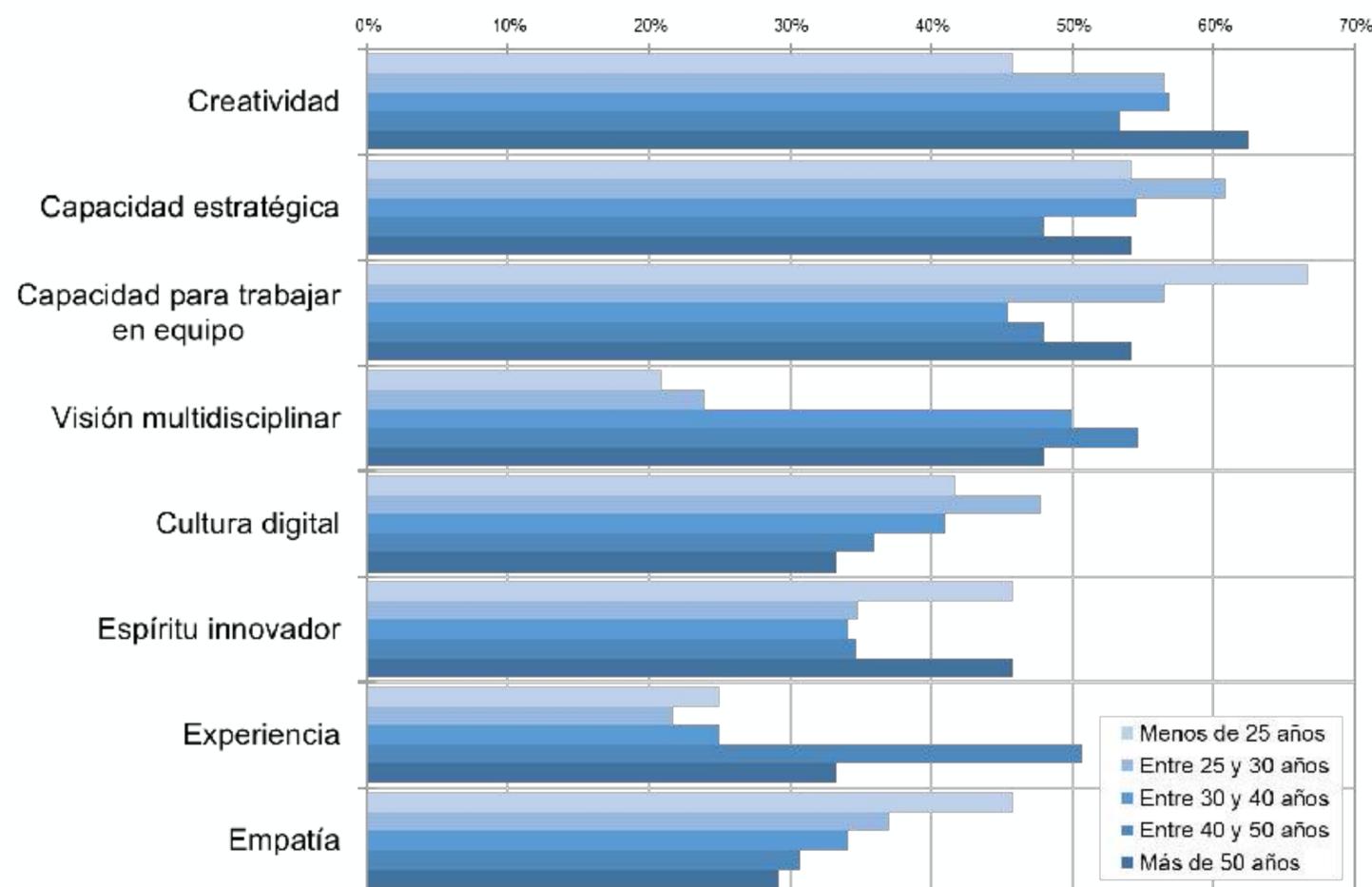
Es relevante la poca importancia que se le da a la **experiencia** cuando la respuesta es espontánea vs sugerida y cómo el espíritu emprendedor tiene escasa influencia como aptitud de talento.

PREGUNTA ABIERTA: RESPUESTAS ESPONTANEAS		PREGUNTA CERRADA: ORDENAMIENTO DE LISTADO SUGERIDO	
1º	Creatividad	1º	Creatividad
2º	Cultura digital	2º	Capacidad estratégica
3º	Capacidad estratégica	3º	Capacidad para trabajar en equipo
4º	Capacidad para trabajar en equipo	4º	Visión multidisciplinar
5º	Espíritu innovador	5º	Cultura digital
6º	Empatía	6º	Espíritu innovador
7º	Liderazgo	7º	Experiencia
8º	Habilidades técnicas	8º	Empatía
9º	Habilidad comercial	9º	Inteligencia emocional
10º	Inteligencia social	10º	Habilidad comercial
11º	Inteligencia tecnológica	11º	Liderazgo
12º	Visión multidisciplinar	12º	Habilidades técnicas
13º	Experiencia	13º	Inteligencia social
14º	Espíritu emprendedor	14º	Inteligencia tecnológica
15º	Inteligencia emocional	15º	Conceptualización
		16º	Espíritu emprendedor

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

CAPACIDADES IMPRESCINDIBLES PARA TRABAJAR EN PUBLICIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN

Para el público más joven, la **capacidad de trabajar en equipo** es muy importante, además de otros atributos como la empatía y espíritu innovador.

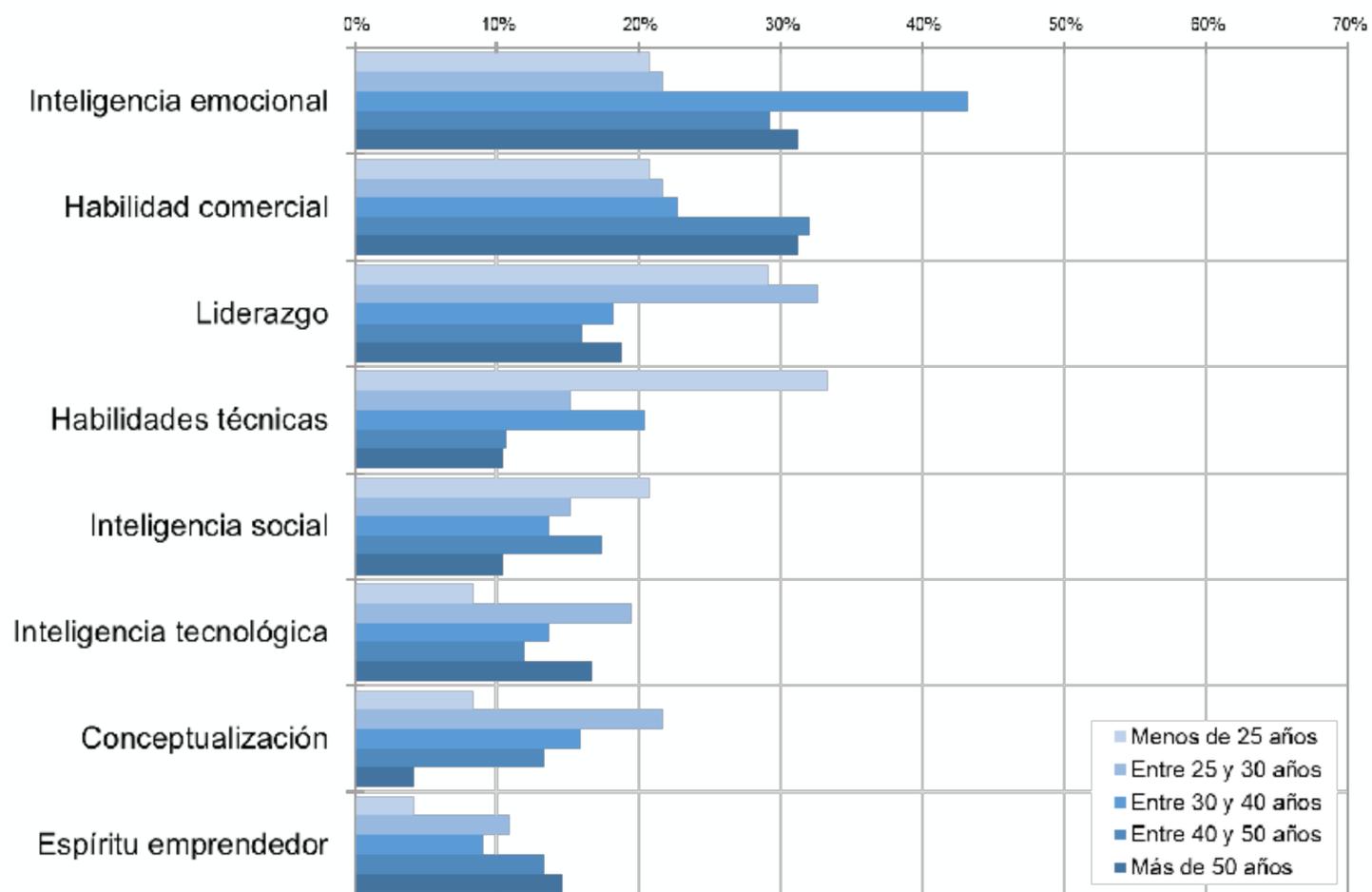


El espíritu innovador es un atributo destacado sólo para los perfiles más junior y senior.

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

CAPACIDADES IMPRESCINDIBLES PARA TRABAJAR EN PUBLICIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN

Aunque la cultura digital es uno de los atributos destacados contrasta con la **poca importancia** que se le da a la **inteligencia tecnológica** o **habilidades técnicas**.



La **inteligencia emocional** es un atributo que claramente es relevante sólo en el perfil entre 30-40 años.

Destaca la importancia del liderazgo entre el público menor de 30.

La inteligencia social es un valor muy destacado en el perfil por debajo de 25 años.

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

EDADES DONDE SE CONSIDERA QUE SE CONCENTRA MÁS EL TALENTO EN LAS AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN



---

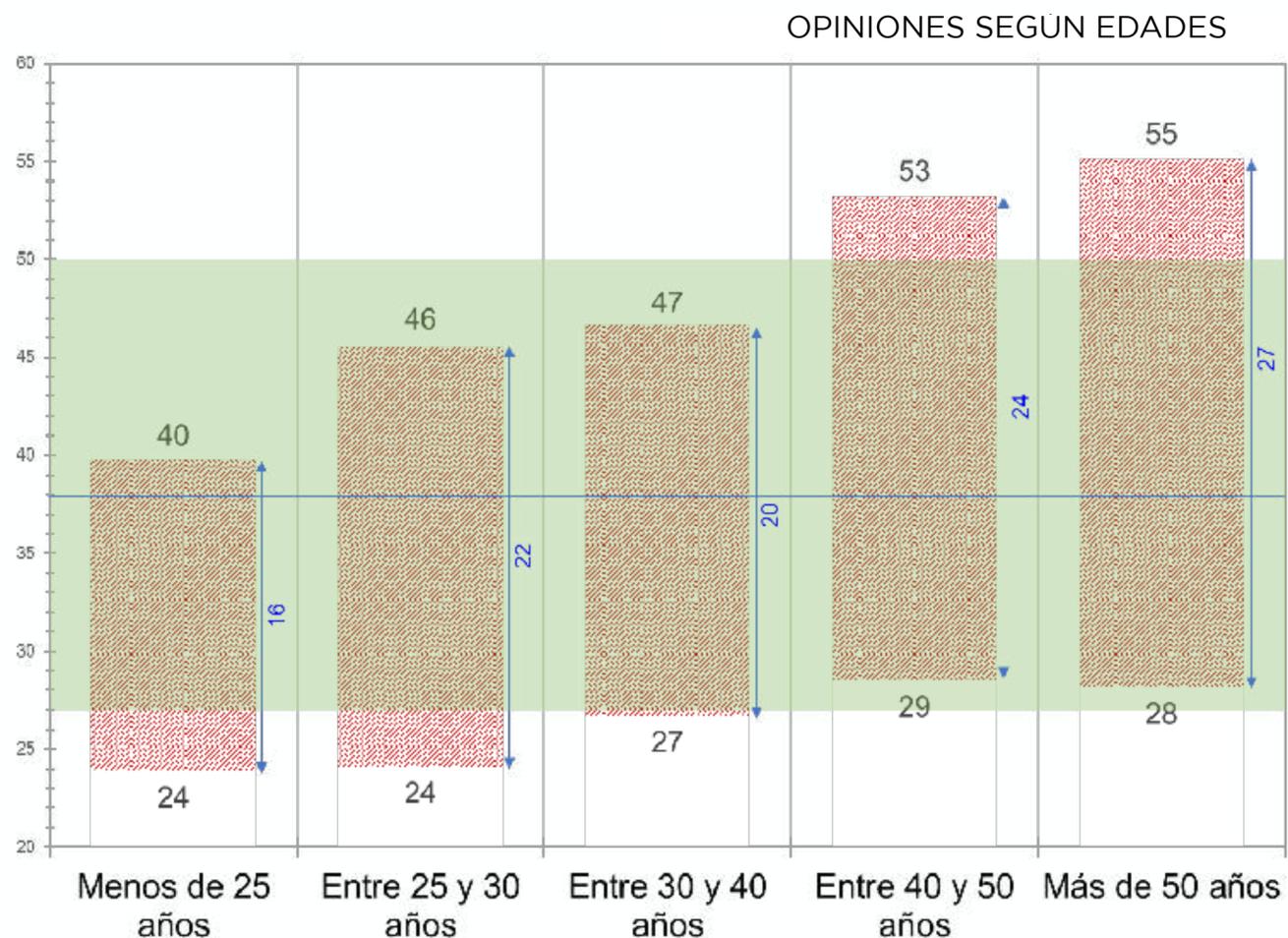
La edad media de **concentración del talento** es de

38 años.

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

EDADES DONDE SE CONSIDERA QUE SE CONCENTRA MÁS EL TALENTO EN LAS AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN

Cuanto más ascienden las edades de los encuestados, es **más alta la franja de edad** donde se concentra el talento.



Los encuestados más jóvenes tienen una **visión más restrictiva sobre el rango entre edad mínima y máxima** en que más se concentra el talento.

Los encuestados más mayores son los que **consideran que es más amplio el rango entre edad mínima y máxima.**

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

EDADES QUE SE COMPLEMENTAN MEJOR PARA GENERAR BUENAS SINERGIAS EN LAS AGENCIAS

La **combinación ideal** es la experiencia de los perfiles entre 40-50 años con la frescura y cultura digital de los perfiles entre 25 y 30 años

25-30

40-50



26% match

25-30

30-40



32% match

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

EDADES QUE SE COMPLEMENTAN MEJOR PARA GENERAR BUENAS SINERGIAS EN LAS AGENCIAS

Una combinación de perfiles muy junior y/o senior es de las peores valoradas por los encuestados.

<25

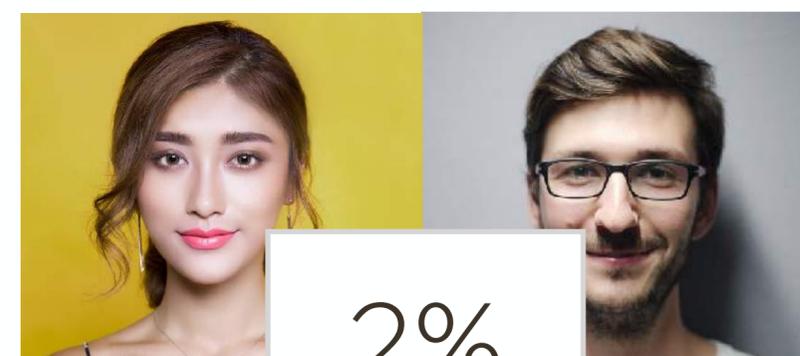
>50



1% match

<25

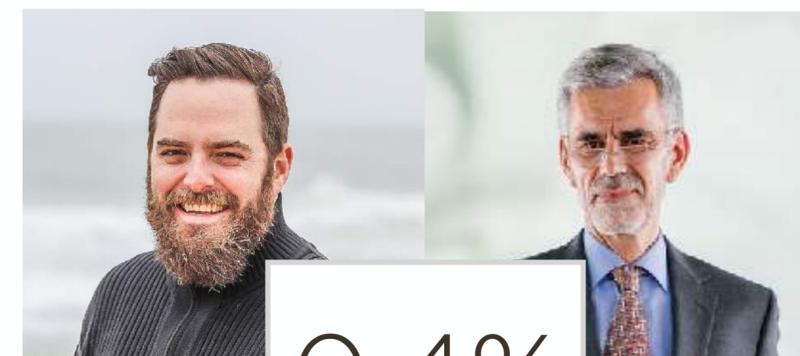
26-30



2% match

40-50

> 50



0,4% match

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

EDADES QUE SE COMPLEMENTAN MEJOR PARA GENERAR BUENAS SINERGIAS EN LAS AGENCIAS

## Los perfiles más senior tienen una opinión mas dividida con respecto a perfiles más jovenes



El **45%** considera que la combinación mejor es de perfiles 25-30 y 30-40



El **45%** considera que la combinación mejor es de perfiles 25-30 y 40-50



Más del **65%** considera que la combinación mejor es de perfiles 25-30 y 30-40



Más del **30%** considera que la mejor combinación es de perfiles 30-40 y 40-50



Más del **55%** considera que la combinación mejor es de perfiles 25-30 y 30-40

02

## **¿CÓMO RETENER EL TALENTO?**

La retención del talento en las organizaciones consiste en averiguar las motivaciones individuales y las posibilidades de cubrir dicha necesidad.

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 1: CAPTACIÓN

PRINCIPALES DIFICULTADES ACTUALES DE UNA EMPRESA DE COMUNICACIÓN PARA CAPTAR, DESARROLLAR Y RETENER EL TALENTO

Las **duras condiciones del mercado** hacen más difícil a las empresas de comunicación **pagar sueldos más altos** como para tener más capacidad de captar, desarrollar y retener el talento.



El **17,2%** cree que hay enfoques empresariales inadecuados y el **16 %** que existen malas condiciones laborales.

Destaca que un **8%** cree que el talento no es valorado y un **7,6%** le faltan proyectos motivantes.

# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

## 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 1: CAPTACIÓN

PRINCIPALES DIFICULTADES ACTUALES DE UNA EMPRESA DE COMUNICACIÓN PARA CAPTAR DESARROLLAR Y RETENER EL TALENTO



### 23%

Los perfiles de menos de 25 años son los que menos aluden a que los sueldos son insuficientes.



### 40%

Los de más de 50, son los que más señalan las dificultades económicas y la inestabilidad del mercado.



### 23%

Los encuestados entre 40 y 50 años son los que más resaltan las pocas posibilidades de promoción.

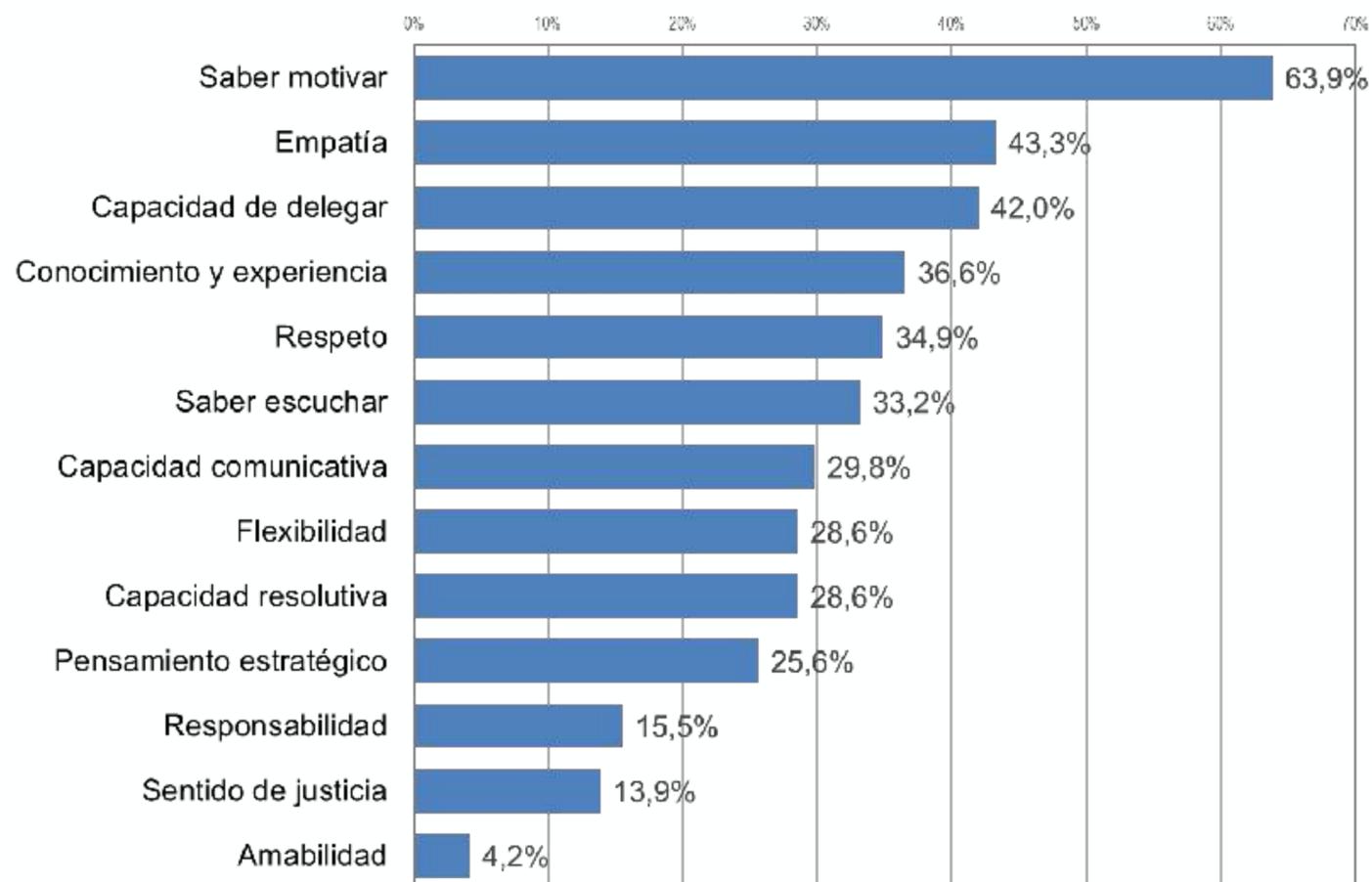
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 2: DESARROLLO

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO QUE SE CONSIDERAN MÁS IMPORTANTES PARA MOTIVAR Y RETENER EL TALENTO

## Saber motivar es lo más valorado en las cualidades de liderazgo para retener el talento



Resulta curioso que lo que menos se valora en un líder es la amabilidad **4,2%**.

La empatía **43,3%**, el conocimiento y la experiencia del líder **36,6%** y el respeto **34,9%** siguen siendo valores muy bien percibidos por los encuestados.

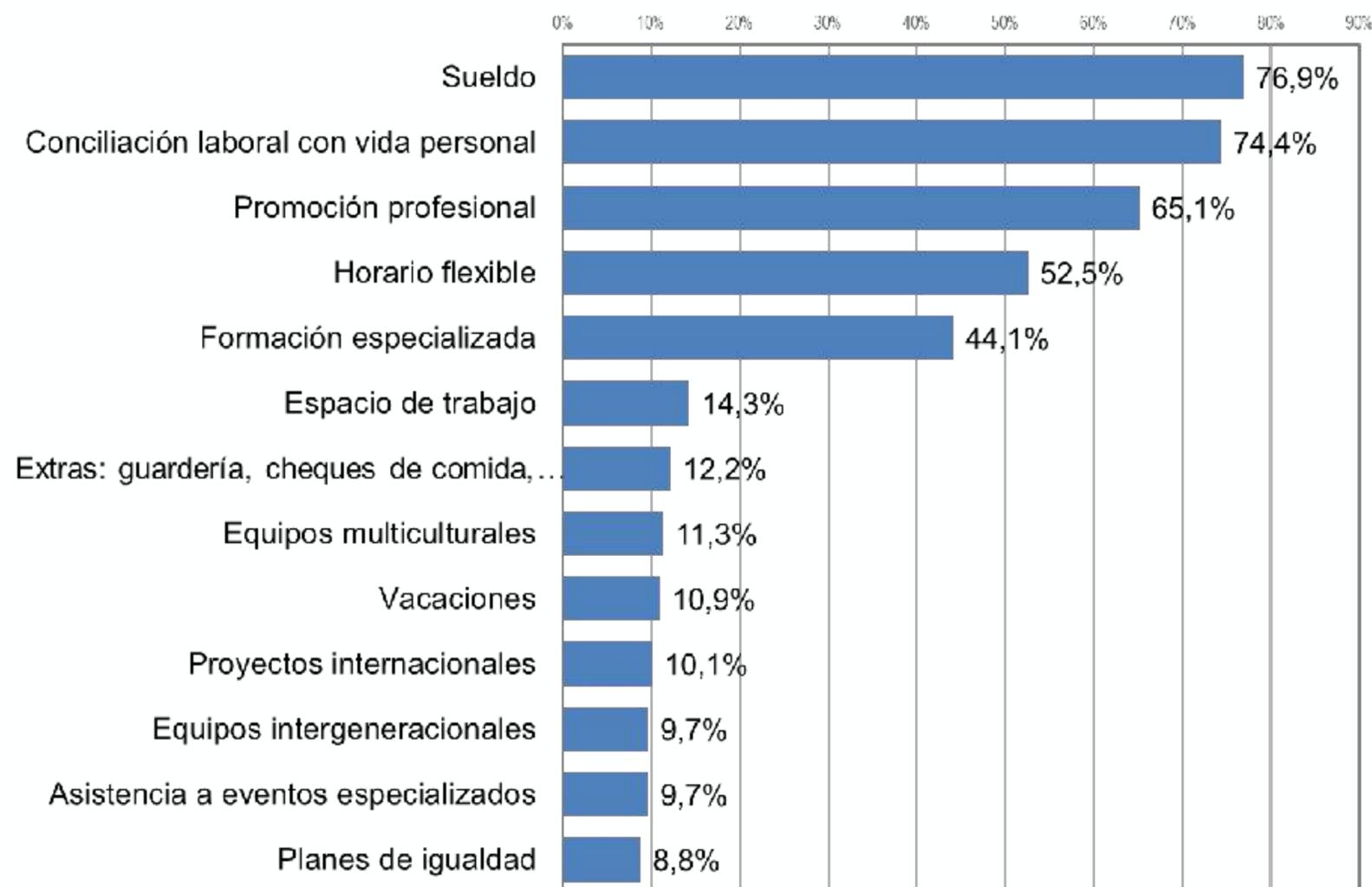
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

## FASE 3: RETENCIÓN

LAS PRÁCTICAS MAS IMPORTANTES PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO.

Destaca que la **conciliación** está casi al mismo nivel que el sueldo como práctica fundamental para retener talento



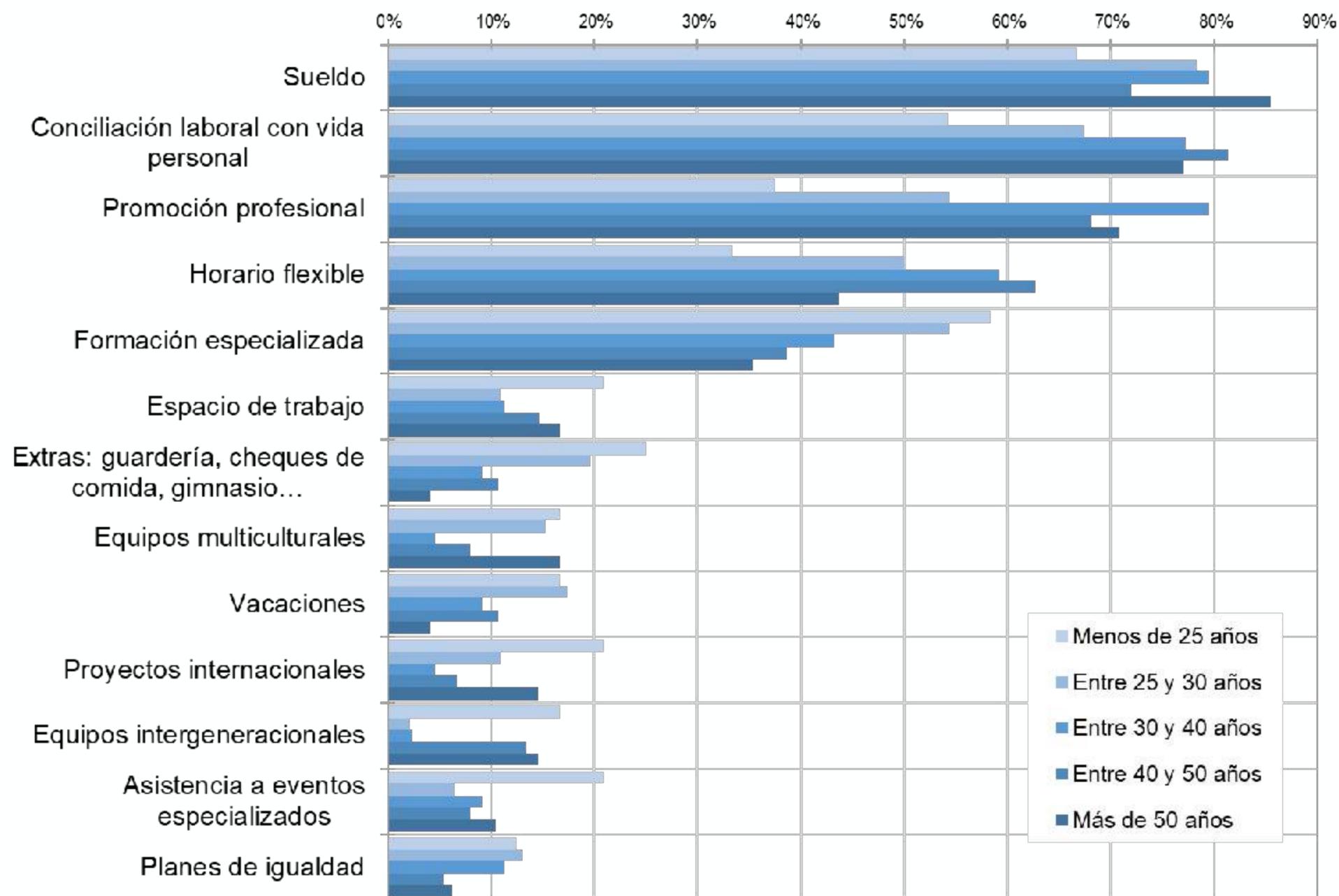
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

El perfil más junior está muy interesado en **seguir formándose**, proyectos intergeneracionales o proyectos internacionales



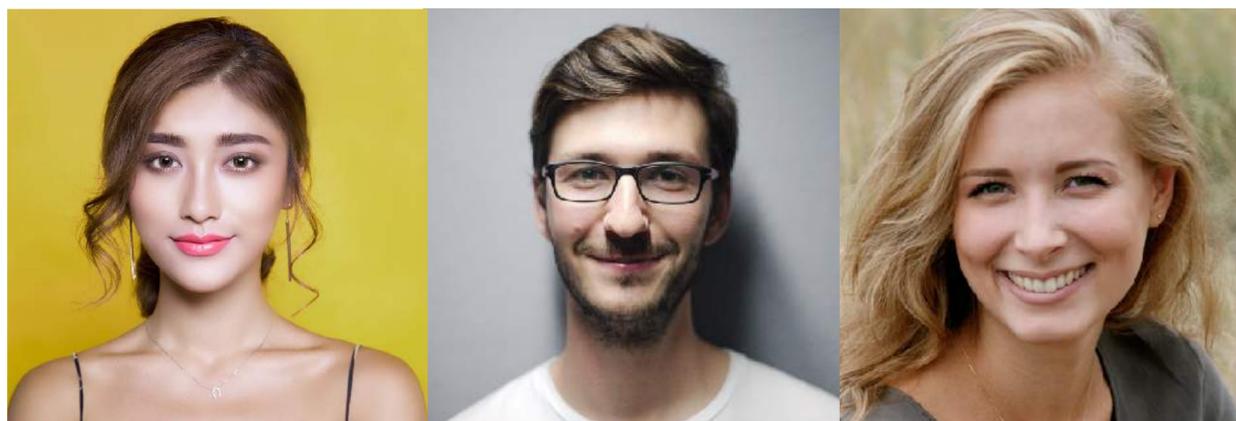
01 ATRIBUTOS  
DEL TALENTO

## 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS  
QUE CALIFICAN A  
LAS PERSONAS CON  
LAS QUE TRABAJAN  
SEGUN SU EDAD.

Se han valorado los calificativos con los que se asocian y describen a las personas según su franja de edad en las empresas.



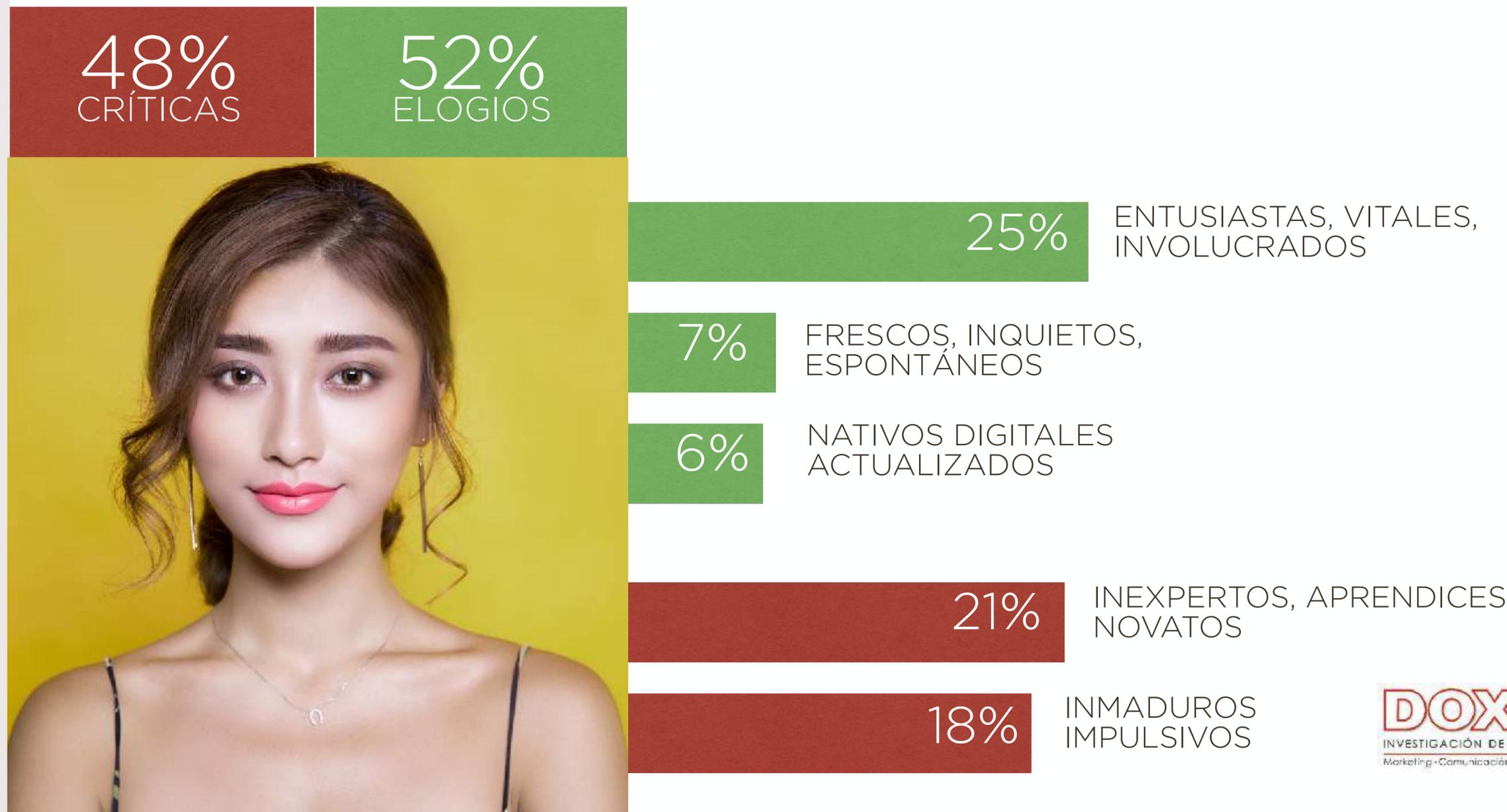
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

Los menores de 25 años son calificados por los encuestados como **entusiastas, vitales e involucrados**. Pero también como inmaduros, impulsivos e inconscientes



# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

Las personas entre 26 y 30 años son calificados como **motivados, comprometidos y activos** aunque también comodones e insatisfechos.



# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

Las personas entre 30 y 40 años son las personas que **más elogios** reciben



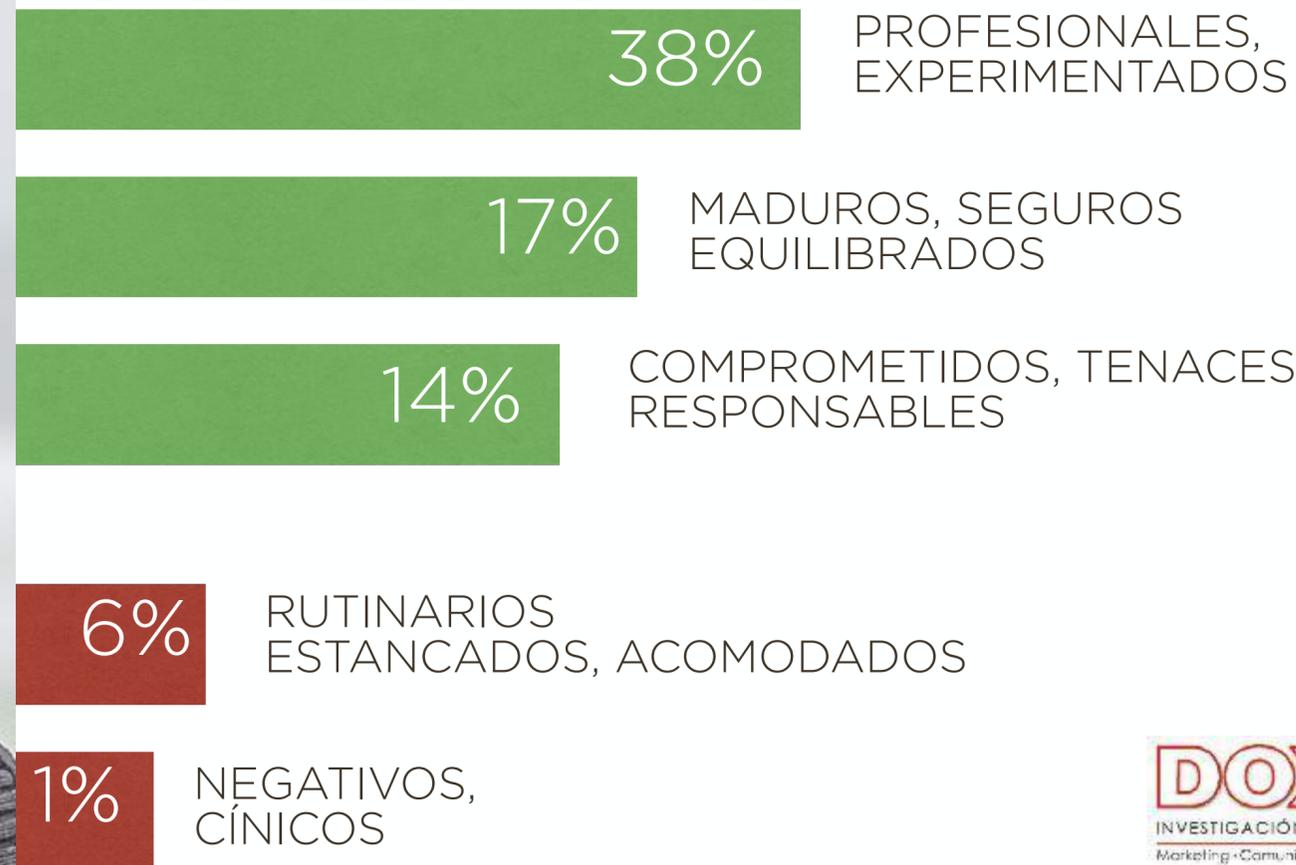
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

**Profesionales, experimentados** y con **seniority** son los elogios para las personas con edad entre los 40 y 50 años, y las críticas rutinarios, estancados y acomodados.



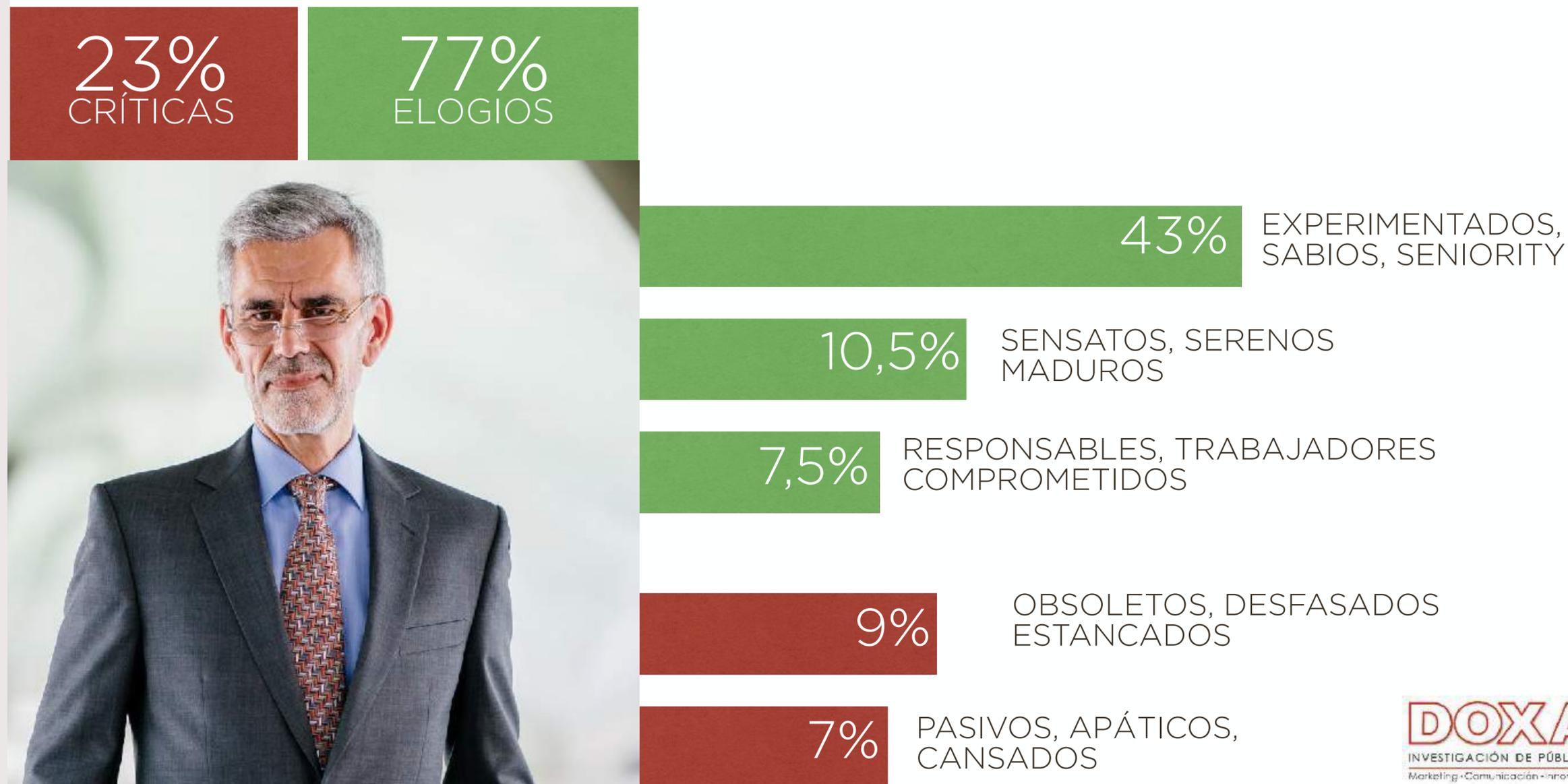
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

Personas con más de 50 años se consideran **experimentados, sabios** y con **seniority** y obsoletos, desfasados y estancados.



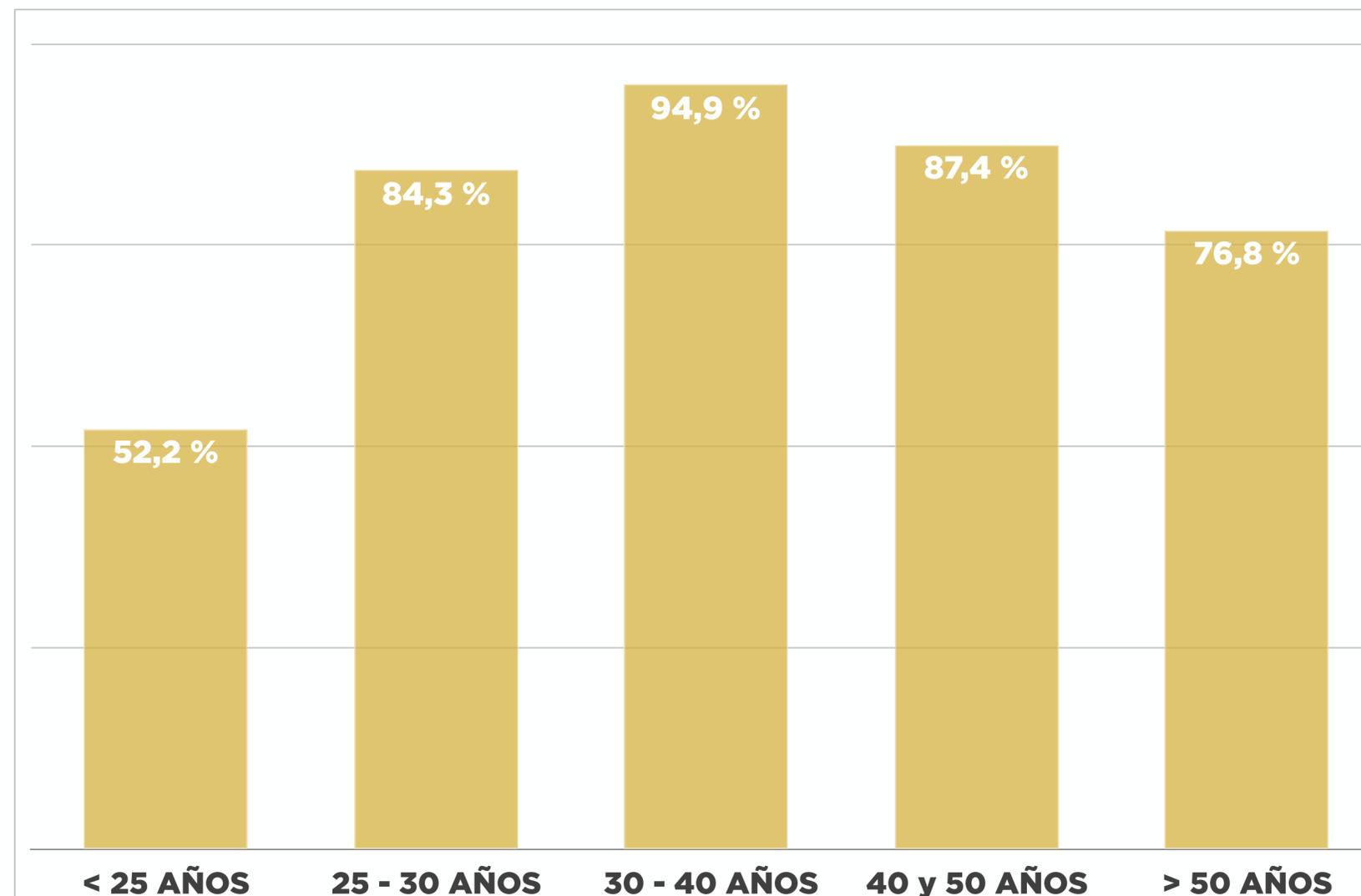
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

## 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

Referidos a todos los tramos de edad hay **más elogios que críticas**, pero los elogios se concentran más en las edades intermedias.



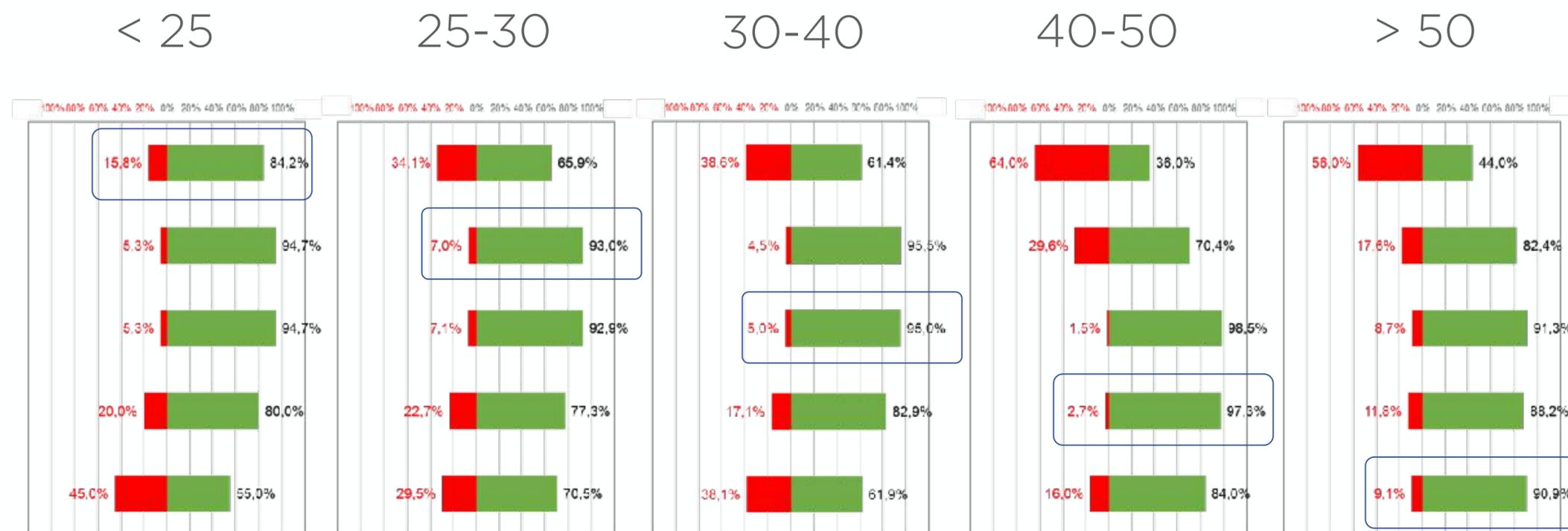
# 01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

# 02 RETENCIÓN DEL TALENTO

## FASE 3: RETENCIÓN

ADJETIVOS CON LOS QUE CALIFICAN A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN SEGUN SU EDAD.

Los más jóvenes son los más duros en las críticas a los más senior y así mismos. Y los senior son los más duros en las críticas a los más jóvenes



# 03

## **LA INFLUENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN**

La transformación digital ha afectado a todas las áreas de la compañía y también al talento, en cuanto a aptitudes y a cambios organizacionales.

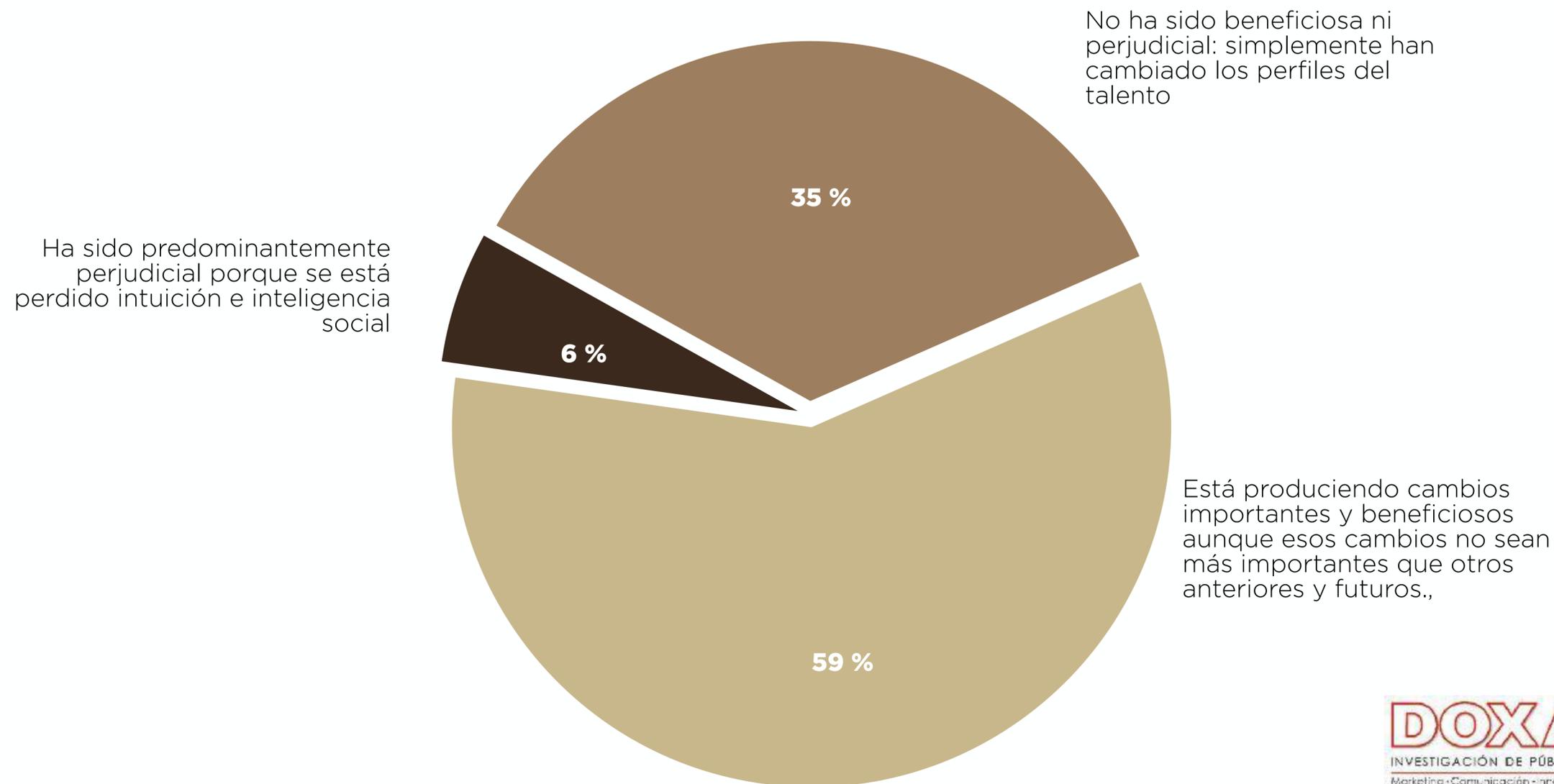
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

LA INFLUENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN DE LAS COMPAÑÍAS EN LA PROMOCIÓN Y GENERACIÓN DEL TALENTO

La digitalización está teniendo un **efecto beneficioso**, y más de un tercio piensa que no es beneficiosa ni perjudicial, sino que simplemente está cambiando los **perfiles del talento**.



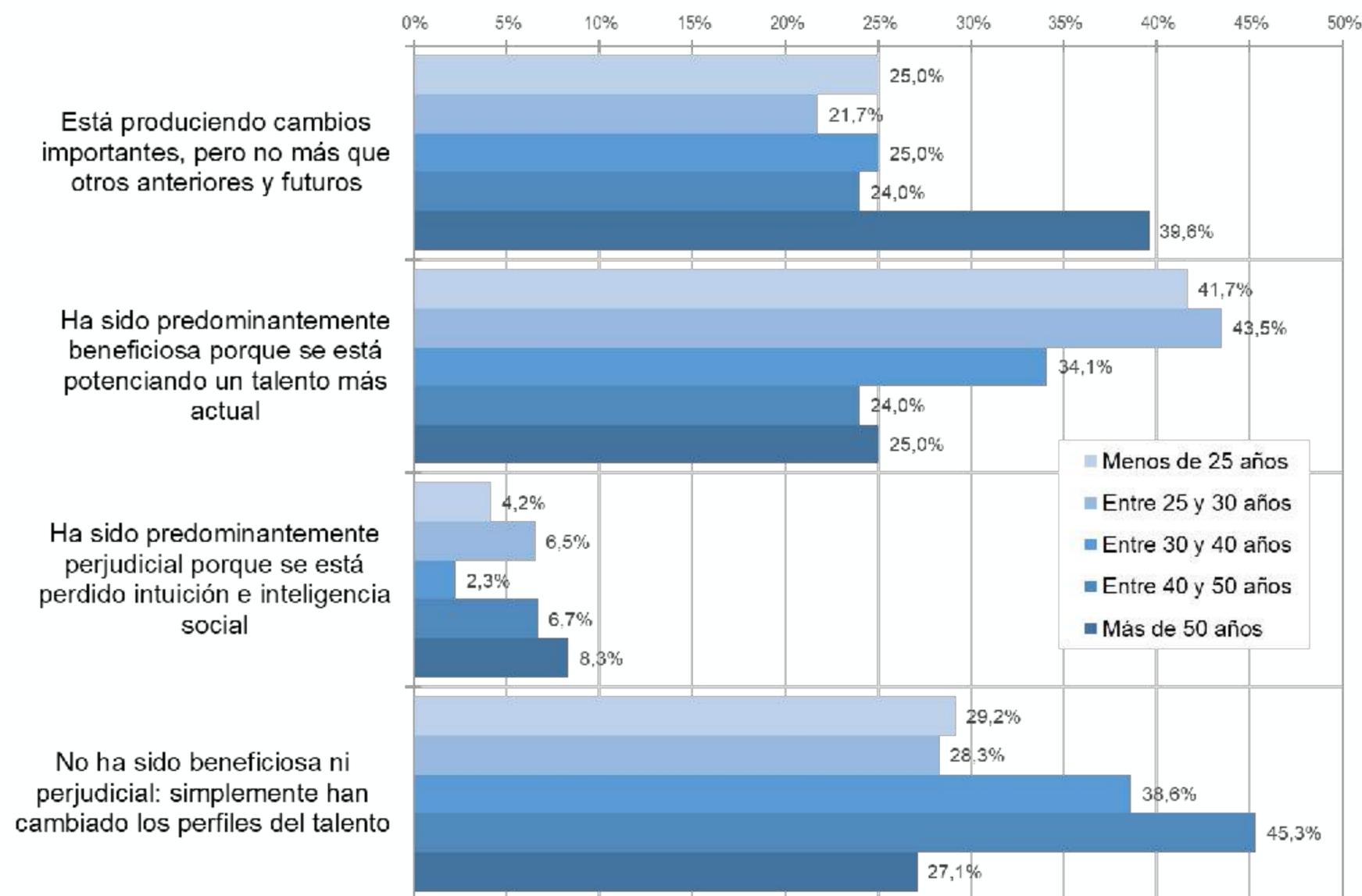
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

LA INFLUENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN DE LAS COMPAÑÍAS EN LA PROMOCIÓN Y GENERACIÓN DEL TALENTO

Son los **más jóvenes** los que más creen que la digitalización es beneficiosa porque está potenciando un talento más actual



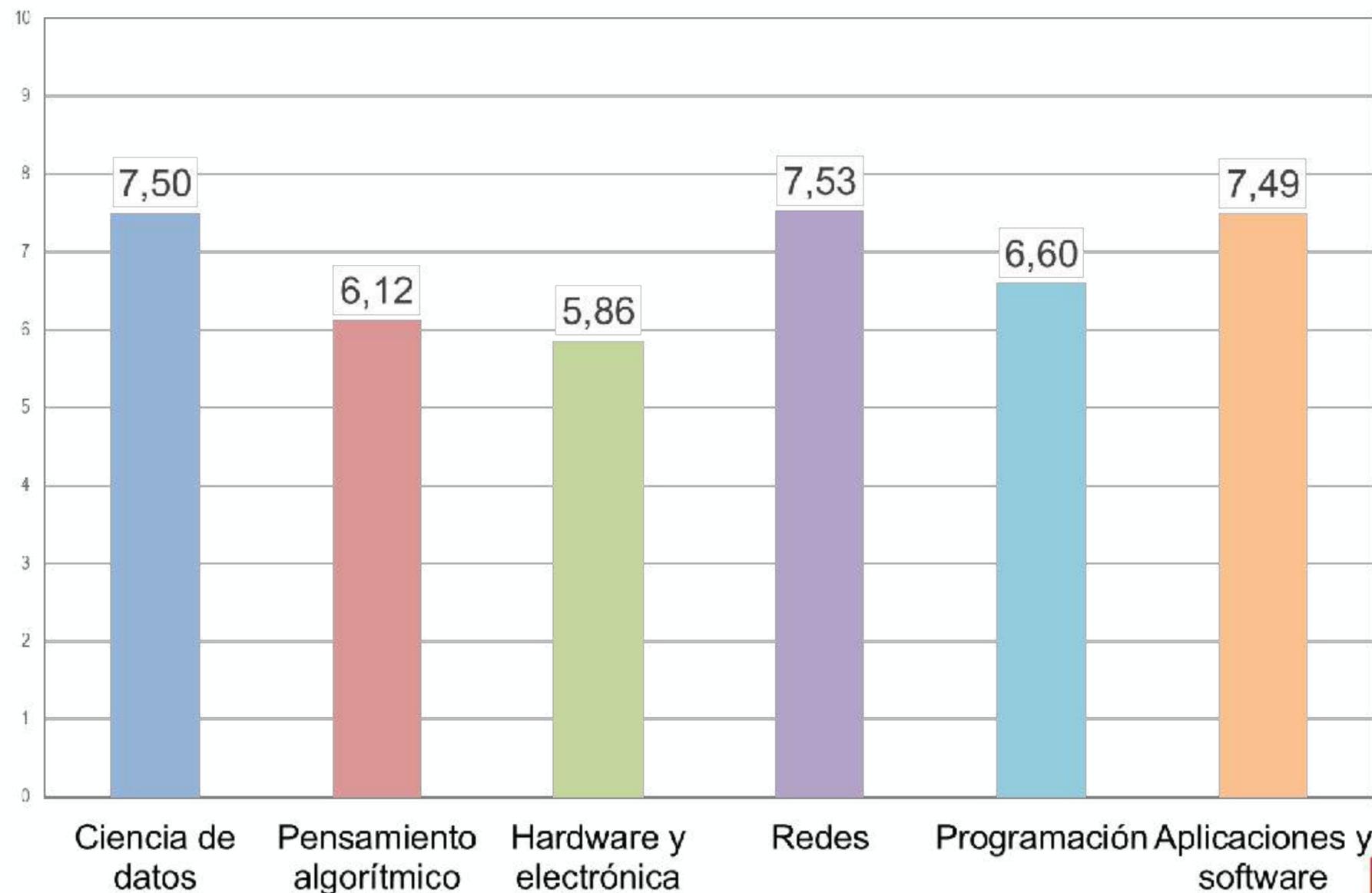
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

NIVEL DE NECESIDAD QUE TIENEN LAS AGENCIAS DE PUBLICIDAD EN LA ACTUALIDAD Y EN EL FUTURO INMEDIATO

Para la mayoría de los encuestados, **las redes, la ciencia de datos, las aplicaciones y el software** son lo más importante dentro de estos campos tecnológicos.



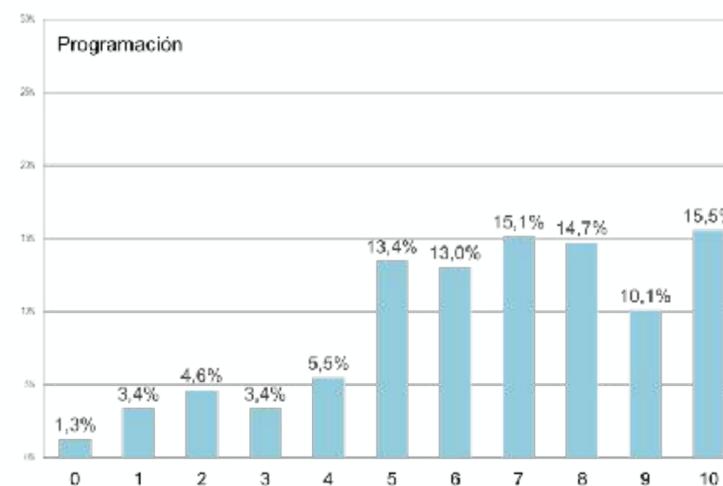
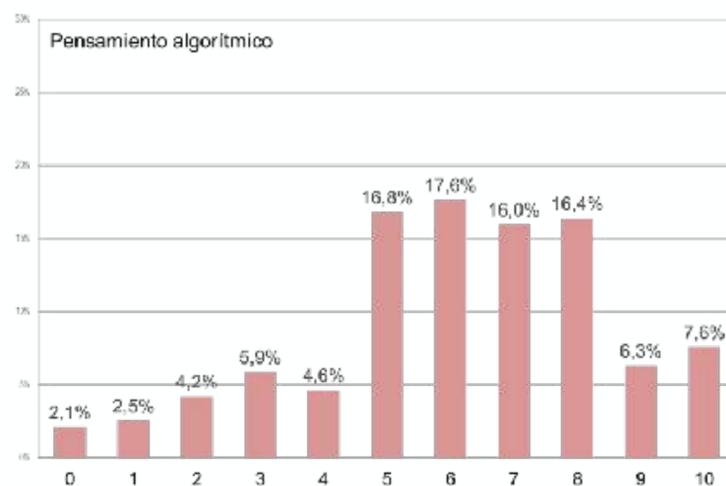
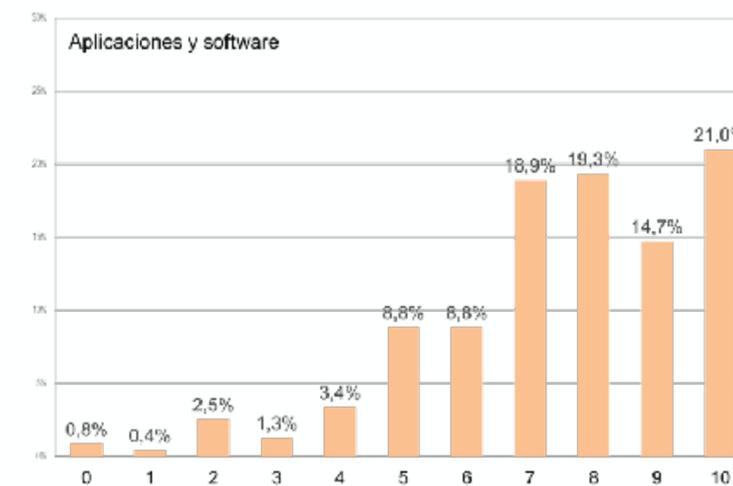
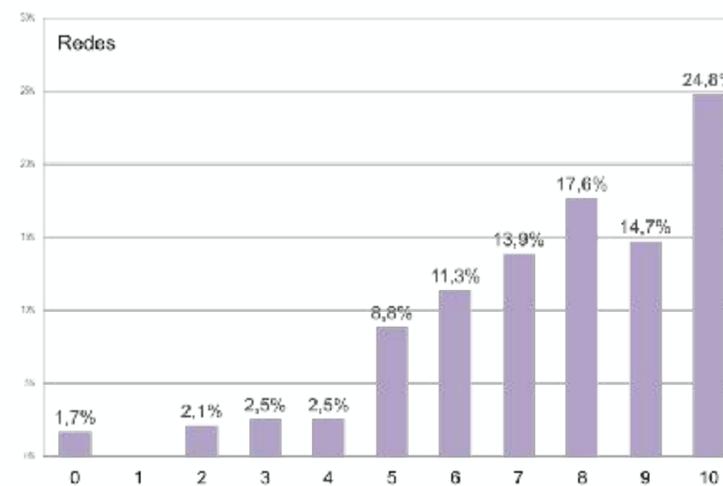
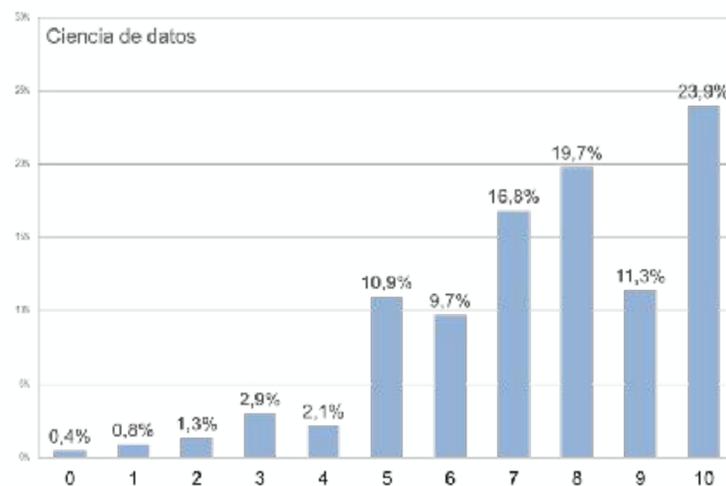
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

NIVEL DE NECESIDAD QUE TIENEN LAS AGENCIAS DE PUBLICIDAD EN LA ACTUALIDAD Y EN EL FUTURO INMEDIATO

Apreciamos que hay **dos mundos de agencia**, por un lado la que los datos, las redes y las apps y software son core de sus servicios vs. las que los servicios digitales tienen importancia pero no destacada.



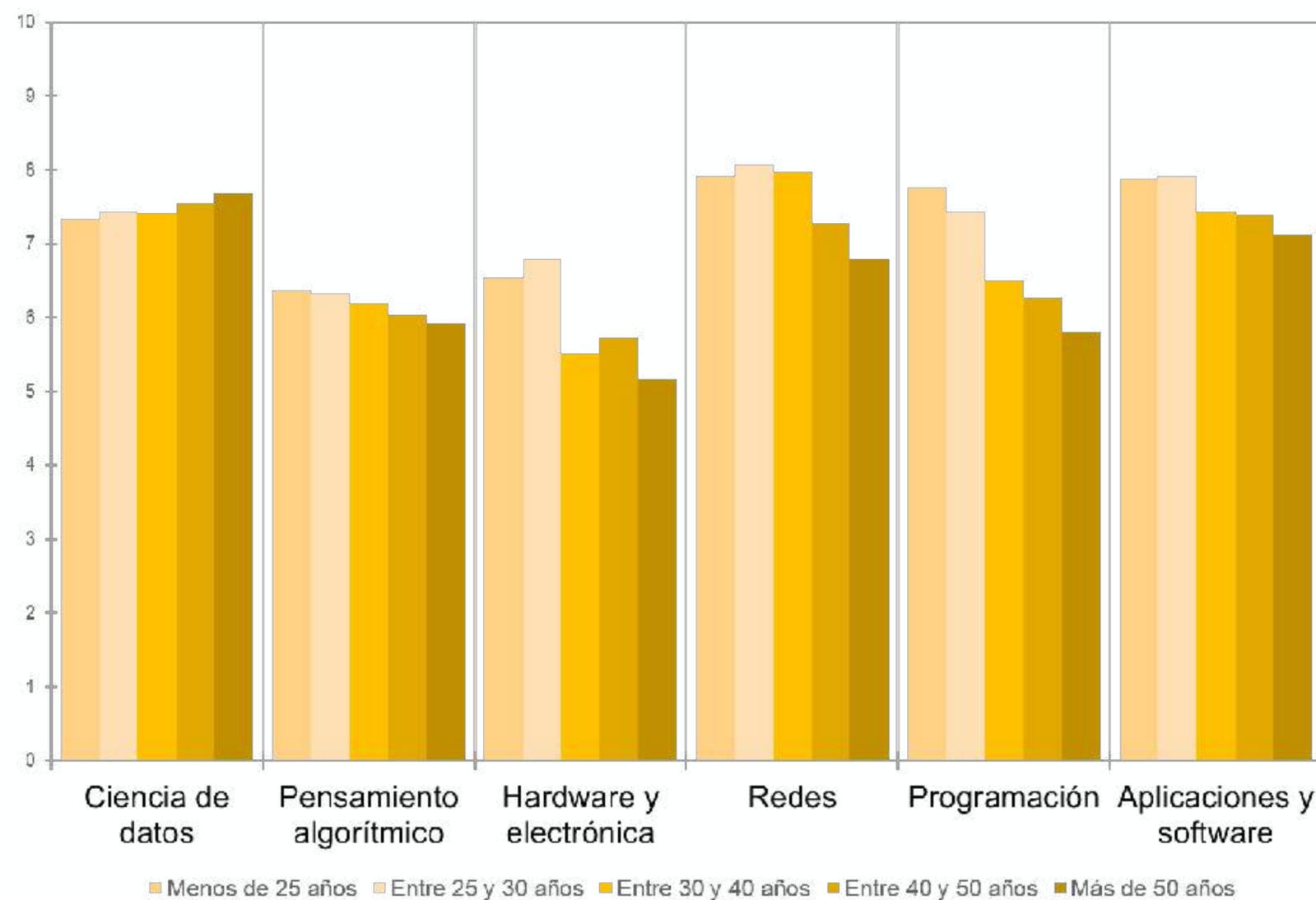
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

NIVEL DE NECESIDAD QUE TIENEN LAS AGENCIAS DE PUBLICIDAD EN LA ACTUALIDAD Y EN EL FUTURO INMEDIATO

La tendencia general es que **cuanta más edad** tienen las personas **más bajo puntúan** el nivel de necesidad de las agencias en todas estas áreas, salvo la ciencia de datos.



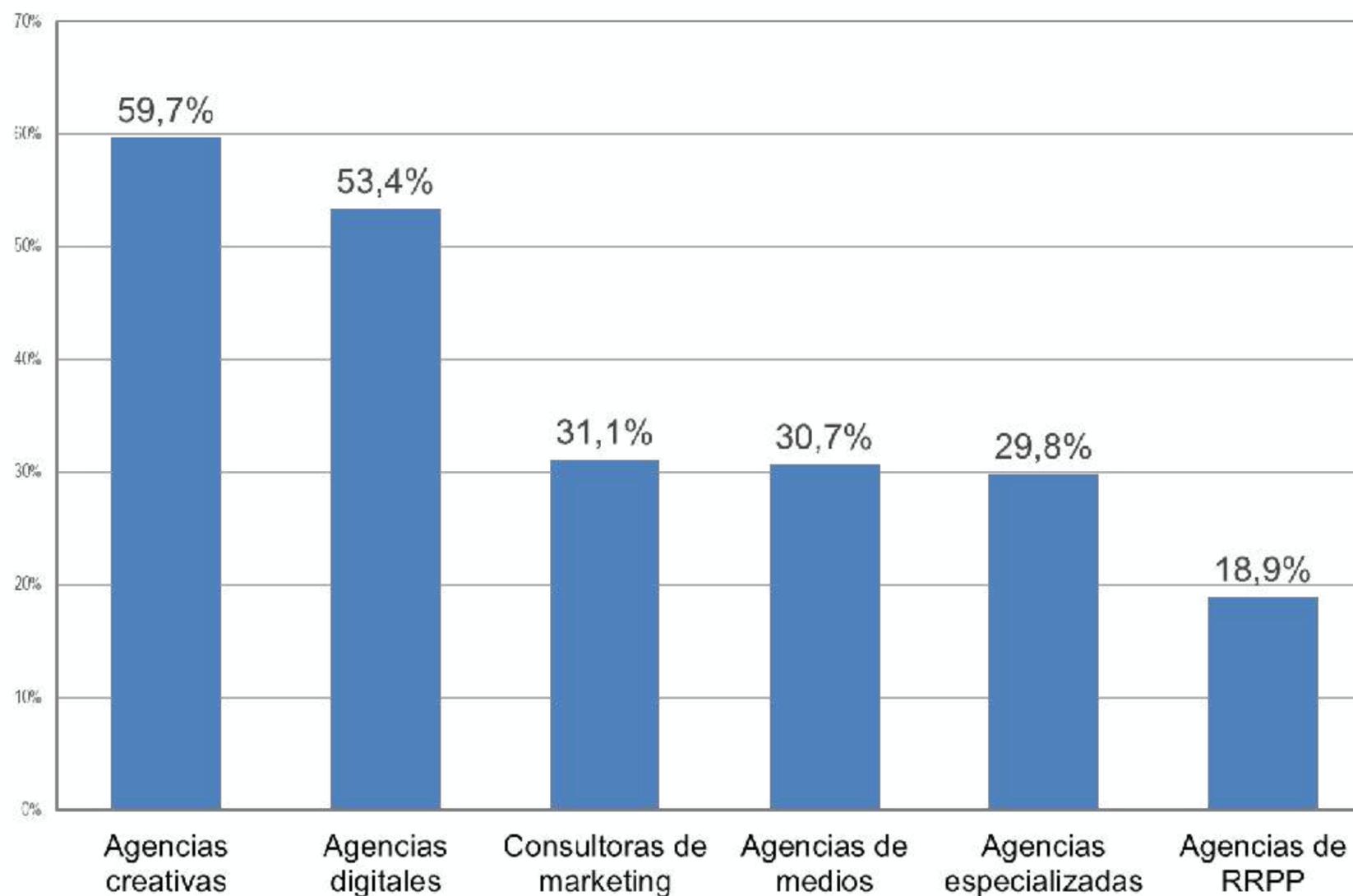
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

TIPOS DE COMPAÑÍA CONSIDERADAS REFERENTES A LA HORA DE FAVORECER EL TALENTO DE LOS PROFESIONALES

Las **agencias digitales** están prácticamente en el mismo nivel que las creativas como referentes para favorecer el talento.



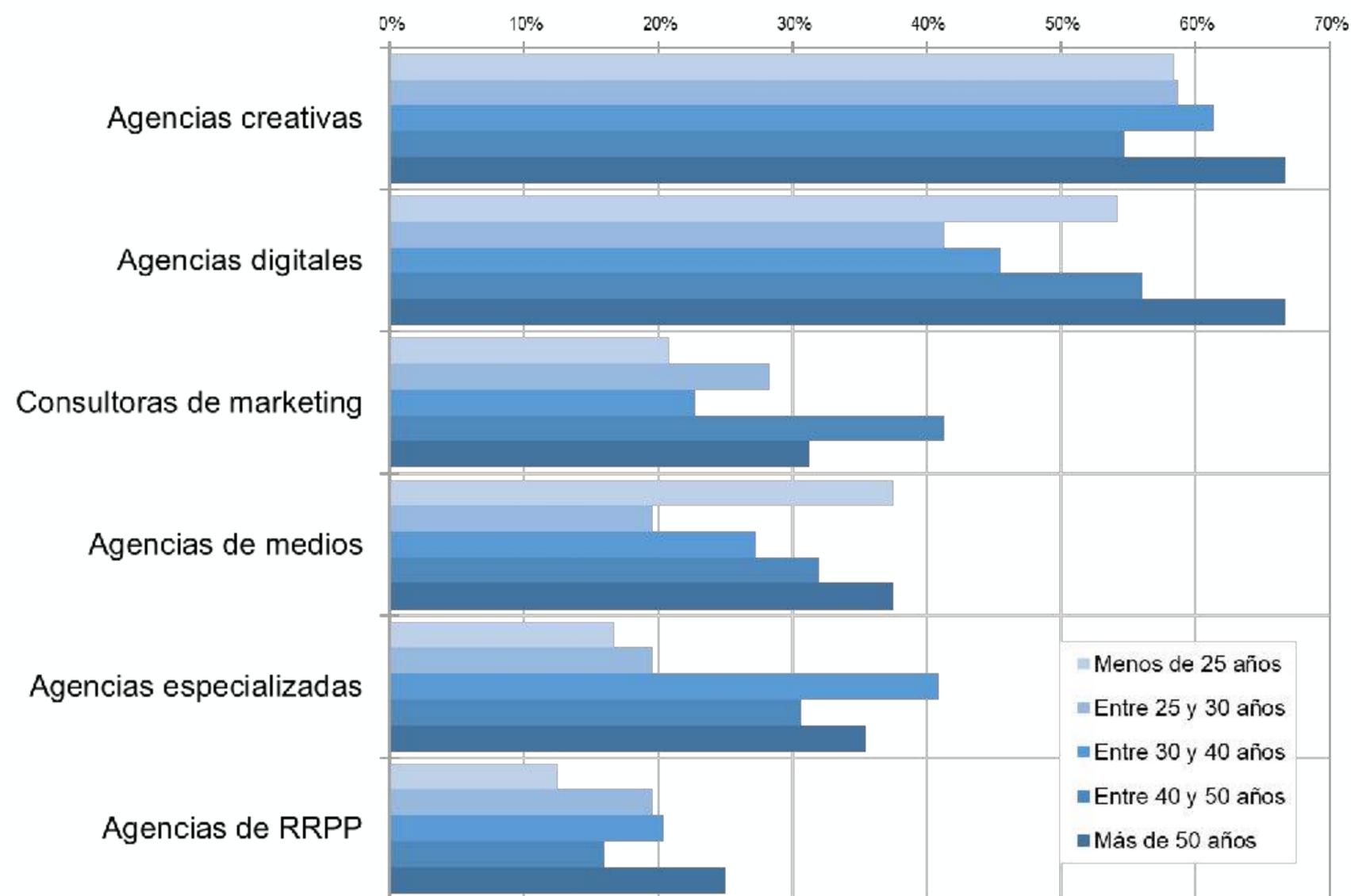
01 ATRIBUTOS DEL TALENTO

02 RETENCIÓN DEL TALENTO

03 INFLUENCIA DIGITALIZACIÓN

TIPOS DE COMPAÑÍA CONSIDERADAS REFERENTES A LA HORA DE FAVORECER EL TALENTO DE LOS PROFESIONALES

Son los **mayores de 50 años** los que más consideran que las agencias creativas y las agencias digitales son las que están actuando como referencia para favorecer el talento de sus profesionales.



**FORMULAMOS LA ECUACIÓN  
PARA LIDERAR EL MERCADO A  
TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN  
DEL TALENTO**

FORMULAR EL  
ALGORITMO DEL  
TALENTO

**T2**

A group of people standing in a line, wearing various styles of clothing, with a dark overlay and white text.

**TA | TRAN  
LEN | SACC  
TO | IONAL**

FOMENTA LA INTERACCIÓN ENTRE  
LOS DIFERENTES PERFILES QUE  
TRABAJAN EN COMUNICACIÓN,  
POTENCIANDOLOS COMO UNA  
UNIDAD.

ES INTERCAMBIO, EXPERIENCIA,  
HORIZONTAL, VERTICAL,  
CREATIVIDAD, RELACIÓN, SOCIAL,  
REFLEXIÓN, ESTRATEGIA, CESIÓN,  
BENEFICIO.

EXIGE MODIFICACIONES EN LAS  
ESTRUCTURAS DE LAS COMPAÑÍAS PARA NO  
SOLO FOMENTAR LAS APTITUDES SINO PARA  
CREAR LAS CONDICIONES ADECUADAS  
PARA POTENCIAR EL TALENTO Y RELACIÓN  
ENTRE LOS PERFILES

ES FLEXIBILIDAD, PROYECCIÓN, INNOVACIÓN,  
CONCILIACIÓN, IGUALDAD,  
RESPONSABILIDAD, INVESTIGACIÓN,  
FIDELIDAD

EXPRIME AL MÁXIMO TODAS LAS  
OPORTUNIDADES QUE EL MUNDO DIGITAL  
NOS OFRECE, CREANDO UNA UNIDAD  
CONSISTENTE.

ES CONSISTENTE, PERDURABLE,  
TRANSFORMACIÓN, ÚNICO

**¡GRACIAS!**

