

## DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

### ENFOQUES FUNDAMENTALES PARA EL DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CIBERSEGURIDAD

- Amplíe la línea de suministro.**
  - ¿Su organización tiene relaciones con universidades y escuelas técnicas?
  - ¿Ofrece prácticas y formación en ciberseguridad?
- Identifique y combine la oferta existente con las oportunidades de talento.**
  - ¿Su departamento de recursos humanos está trasladando eficazmente los perfiles requeridos a las descripciones de los puestos de trabajo anunciados?
- Vuelva a formar al personal existente para que forme parte de la plantilla cibernética.**
  - ¿Su organización está aprovechando el talento existente trasladando recursos a su plantilla cibernética?
- Reduzca la demanda de su plantilla cibernética a través de la innovación tecnológica.**
  - ¿Tiene usted acuerdos con proveedores de servicios externos para crear capacidad de reacción?
- Mejore la permanencia de la plantilla actual.**
  - ¿Su organización está invirtiendo en miembros del equipo con talento?
  - ¿Su organización permite a las personas interesadas explorar oportunidades profesionales en el campo de la ciberseguridad?

### IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

- Identifique sus necesidades de carga de trabajo.**
  - Evalúe la complejidad de sus operaciones y la velocidad con la que las acciones deben ejecutarse.
  - Analice las necesidades de capacidad de reacción y si las tecnologías avanzadas pueden ayudar a reducir la superficie de ataque.
- Identifique las necesidades de su plantilla.**
  - Tenga en cuenta la competencia, flexibilidad y agilidad del personal de ciberseguridad de su organización.
  - Identifique las estructuras ideales para la presentación de informes y destaque dónde es preferible la multifuncionalidad.
- Defina los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias necesarios de la plantilla de ciberseguridad en función de las funciones empresariales que apoyan.**
- Identifique las lagunas críticas en el personal de ciberseguridad existente en su organización.**
  - Utilice los instrumentos existentes, como el marco NICE, para orientar las evaluaciones internas de las funciones y responsabilidades.

## MEJORA DE LA CONTRATACIÓN EXTERNA

- Refuerce los anuncios de empleo escribiendo descripciones de trabajo claras y coherentes internamente.**
  - Utilice las herramientas existentes, como el marco NICE, para destacar los conjuntos de aptitudes pertinentes.
- Recopile datos sobre la contratación a través del proceso de solicitud.**
  - Sistematice la recogida de datos y compártalos en toda la empresa para evitar la formación de silos y favorecer la búsqueda y el desarrollo de talento.
  - Evalúe periódicamente los datos de contratación para identificar las lagunas en la difusión.
- Confíe en múltiples indicadores para evaluar el potencial de los candidatos.**
  - Considere la posibilidad de aplicar evaluaciones sistematizadas de la contratación.
  - Evalúe los títulos, certificaciones y experiencias laborales pertinentes.
  - Evite basarse en una métrica específica al tomar decisiones de contratación.

## AVANCE DE LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO INTERNOS

- Desarrolle planes profesionales que resalten las vías de progreso de su personal de ciberseguridad.**
- Identifique las rutas dentro de su organización para la formación y el traslado del personal a funciones de ciberseguridad.**
  - Considere posibles puntos de entrada no tradicionales en la ciberseguridad en función del interés y la capacidad.
  - Amplíe los programas de capacitación y formación e incentive las transiciones dentro de su organización.
- Promueva la formación interna y el aprendizaje independiente.**
  - Brinde oportunidades para la educación continua y la certificación de habilidades.
- Realice un seguimiento de los datos sobre la permanencia de la plantilla.**
  - Evalúe los datos de permanencia periódicamente para identificar si los programas están satisfaciendo las necesidades de los empleados.



[CarnegieEndowment.org](https://CarnegieEndowment.org)

