



Índice general

Presentación.....	5
Los autores.....	9

CAPÍTULO 1

Nuevas claves de identificación y gestión del talento.....	17
por Alicia Malumbres	
Currículo.....	18
Internet, redes sociales, talento y empleo. El sistema CuVitt	19
¿Qué es el talento?	20
¿Qué es la gestión del talento?	25
¿Qué es la autogestión del talento?	28
Conclusión.....	29

CAPÍTULO 2

La entrevista de selección: guía para un uso objetivo y eficaz	31
por María González Merino	
Currículo.....	32
Introducción.....	33
El papel de la entrevista en el proceso de selección	33
Definición y objetivos de la entrevista de selección	34
Una definición integradora de la entrevista de selección	36
Tipos de entrevistas	37
Nuevos formatos de entrevista en el siglo XXI.....	40
El análisis y descripción del puesto.....	42
Fases de la entrevista	43
Presentación e introducción	43
Desarrollo	44
Cierre y despedida	45
El rol de entrevistador.....	46
Perfil de competencias del entrevistador.....	46
Errores más comunes del entrevistador.....	48
Fiabilidad y validez de la entrevista de selección.....	51
La fiabilidad interjueces	51
Validez predictiva.....	52
¿Cuáles son las entrevistas más fiables y válidas?	52
Conclusión.....	54
Referencias bibliográficas	55

CAPÍTULO 3

Las nuevas tecnologías como arma de empleo durante la crisis 57

por Ion Antolín Llorente

Currículo	58
Introducción	59
La Red como fuente de nuevas oportunidades de empleo	61
Principales páginas web para búsqueda de empleo	64
La reputación digital u <i>online</i>	64
Nuevos perfiles profesionales nacidos en la Red	66
<i>Community Managers</i> . La voz en Internet de las marcas	66
SEO, SEM. La publicidad y el posicionamiento en los buscadores	67
Analistas. Mirando a través de las métricas	69
Emprender en la Red. El desafío del autoempleo	70
Formación para el futuro	72
Conclusión	74

CAPÍTULO 4

¿Cómo establecer una estrategia de RR. HH. eficaz? 77

por Pablo Maella

Currículo	78
Resumen	79
¿Influye la estrategia de RR. HH. en los resultados de la empresa?	79
¿Qué variables posibilitan una estrategia de RR. HH. eficaz?	81
Coherencia con el entorno externo	82
Coherencia con las características internas de la compañía	86
Coherencia con la estrategia de negocio	88
Consistencia interna de las políticas de RR. HH.	90
Gestión adecuada de la implantación	95
El rol del Departamento de RR. HH.	96
Competencias necesarias del profesional de RR. HH.	98
Seguimiento, adaptación y mejora continua	99
Apéndice: ¿la eficacia lo es todo?	100
Referencias bibliográficas	103

CAPÍTULO 5

Cómo potenciar la relación entre el empresario y sus empleados. 107

por Guillermo Ezquiaga

Currículo	108
Introducción	109
Los criterios que conducen la relación laboral, un estímulo esencial	110

Los beneficios económicos pueden brindar estímulos efectivos	113
Limitar la autoridad de los líderes colabora en su mejor desempeño	114
La importancia de los criterios con los que se relaciona el líder con su personal	115
La estandarización de los criterios de los líderes comienza en su selección	118
Los objetivos de un empleado deben trascender a sus rutinas	120
Cómo lograr que los empleados tengan objetivos que trasciendan sus rutinas	121
Las reuniones de trabajo deben ser también un trabajo de equipo	123
Acceder a las mejores potencialidades del evaluado es el principal objetivo de una evaluación de desempeño	125
Cómo acceder a las mejores potencialidades del evaluado a través de la evaluación de desempeño	126
La evaluación de desempeño debe permitir premiar las individualidades líderes	128
Conclusión	129

CAPÍTULO 6

Cómo NO tener que retener el TALENTO	131
por José Luis Pascual	
Currículo	132
Resumen	133
La lingüística del Talento: el poder de las palabras y la importancia de su significado	135
Estrategias contrapuestas: Atraer y Retener vs. Comprometer y Motivar... 138	
Herramientas para conseguir el compromiso de los empleados.....	139
¿Cómo saber lo que atrae y retiene a mis empleados?	
La Percepción de la Oferta de Valor.....	143
Los Roles del Compromiso	151
Referencias bibliográficas	155

CAPÍTULO 7

Herramientas para la gestión del talento en las organizaciones....	157
por José Miguel Sánchez	
Currículo	158
Introducción	159
La gestión del desempeño en el desarrollo del talento	159
La gestión del desempeño, la compensación y el talento	161

Planes de sucesión	162
El desarrollo de la carrera profesional.....	164
La formación como parte del desarrollo del talento.....	166
Formación presencial.....	166
Formación <i>e-learning</i>	167
Formación <i>blended</i>	168
Modelos de comportamiento o <i>shadowing</i>	169
Los tutores internos de la compañía	170
Mentores internos.....	171
Establecimiento de procesos de <i>coaching</i>	172
¿Cuándo y cómo utilizar un proceso de <i>coaching</i> con <i>coaches</i> internos?	173
<i>Feedback</i> continuado a lo largo del año	175
Comunidades de prácticas y grupos de aprendizaje intraorganización	177
Desarrollo en el propio puesto de trabajo.....	178
Desarrollo máximo a través del cambio total de puesto.....	181
Conclusión.....	181

CAPÍTULO 8

Confianza y participación: claves para la nueva

gestión de personas	183
por Javier de la Higuera	
Currículo.....	184
Introducción.....	185
Recursos humanos 1.0	185
Recursos humanos 2.0	186
Recursos humanos 3.0.....	186
Claves.....	187
Confianza	188
Participación de personas	189
Comunicación bidireccional.....	189
Transparencia.....	190
Reputación	190
Metodología EOIndex.....	191
¿Qué es EOIndex?.....	192
¿Qué mide EOIndex?.....	192
Segmentación.....	193
Informes y comparaciones	194
Mapa de confianza	195
Acreditación de la reputación	196
Conclusión.....	197

CAPÍTULO 9

Responsabilidad Social (RS): factor clave en RR. HH..... 199

Empresas pioneras en la implantación de Responsabilidad Social	200
¿Qué es la Responsabilidad Social?.....	201

Historia	202
¿Cuándo se considera una empresa responsable socialmente?	203
Objetivos de Responsabilidad Social	203
La reputación de las empresas	204
La ética con los empleados y la sociedad	205
Beneficios e implicaciones de RSE	206
La RSE desde Recursos Humanos	206
Estrategia competitiva de la empresa	206
¿Cómo se mide la RSC?	207
Mucho aún por hacer	208

CAPÍTULO 10

El futuro del mercado laboral	209
por Arancha Torres González	
Currículo	210
Crisis y tendencia de cambio	211
Nuevas fórmulas de captación y retención del talento	215
Impacto de la nueva sociedad del conocimiento	215
Talento del futuro	217
Nuevas fórmulas de relación laboral	223
Conclusión	227

CAPÍTULO 11

Futuros empleos: cómo trabajaremos en la Europa del mañana ...	229
por Margarita Álvarez	
Currículo	230
Introducción. El futuro, una tarea de hoy	231
Nuevas tendencias sociales del mercado laboral	232
Retos de la nueva década: demografía y globalización	232
Grietas en el mercado laboral y flexibilidad en las condiciones	234
La creatividad como motor del crecimiento	236
La nueva cultura del trabajo: del hombre de la organización al trabajador flexible	238
Compañías: consiguiendo el éxito a través de la innovación	240
Retención del talento	240
La matriz del cambio: los nuevos sectores globales	241
Mercado laboral en 2020: aumento de la brecha entre oferta y demanda	241
El diseño activo de la propia vida laboral	242
Los nuevos empleos: por qué cuenta la autonomía	242
Emprendedor de la vida frente a títere	242
Autoconocimiento, también elección del empresario	243
Los estilos de vida de 2020: nuevos valores y actitudes	244
Bagaje laboral personal	246
El perfil propio: el reto de la Unicidad	248
La economía de los contactos: qué deben hacer las empresas	250
La interrelación interna de valor hacia los empleados	250

Ofrecer contactos interesantes.....	251
Creando centros sociales.....	251
Gestionando la interrelación desde la infancia.....	252
Establecer programas de aprendizaje.....	252
Intensificar el contacto con los colegios.....	252
Extendiendo las actividades de <i>Alumni</i>	252
Recursos Humanos: un compañero activo para diseñar la carrera.....	253
Las organizaciones como campos magnéticos.....	254
Transformación de espacios: liderazgo, facilidad y posibilidad.....	254
Conclusión.....	255
Sobre Adecco	257