

<i>Figuras y tablas</i>	VII
<i>Agradecimientos</i>	IX
Introducción	1
<b>1. La organización y la nueva empresa ágil y virtual</b>	13
Nuevas formas de organizarse: El surgimiento de la complejidad	13
La empresa ágil y virtual	25
¿Qué significa ser ágil?	25
¿Qué significa ser virtual?	29
¿Qué aspecto tiene una empresa ágil y virtual?	30
Caso de estudio: Modelo de negocio abierto en el Bulli	36
<b>2. Cambios demográficos en el lugar de trabajo</b>	41
Diferentes generaciones y perspectivas	41
¿Cuáles son las características principales de las diferentes generaciones?	43
La Generación Y: “Vamos a sacudir el lugar de trabajo”	50
¿Las generaciones son similares en todo el mundo? India, China y Occidente	59
Caso de estudio: Frisse Blikken (Nuevas Fuerzas); nuevos paradigmas organizacionales para el nuevo talento	68
<b>3. Cómo atraer a los <i>Millennials</i> al lugar de trabajo</b>	73
Cómo construir una Propuesta de Valor para el Empleado (PVE) que atraiga a los <i>Millennials</i>	73

Nuevas formas de reclutamiento: El papel de las redes sociales	95
Caso de estudio: “Reveal” de L’Oréal; cómo atraer a los <i>Millennials</i> y guiarlos en su ingreso al empleo	112
<b>4. Nuevos paradigmas de aprendizaje y el desafío de desarrollar los futuros líderes</b>	117
Los nuevos paradigmas de aprendizaje	117
Cómo desarrollar la próxima generación de líderes	133
Barajar y dar de nuevo: Carreras recargadas	151
Caso de estudio: La Masía –Club Barcelona– Una escuela de desarrollo de talento para el futuro	168
<b>5. Realineando la organización</b>	173
En busca de... agilidad	173
Nueva diversidad cognitiva	178
Capacidad de anticipación y rapidez	180
Nuevo paradigma de RRHH	182
Fuerte sentido de propósito	187
Comentarios finales	193
<i>Entrevistas</i>	197
<i>Notas</i>	201
<i>Bibliografía</i>	217
<i>Índice de empresas y organizaciones</i>	231
<i>Índice temático</i>	233