

Prólogo	XIX
 Capítulo 1: El futuro de la gestión de personas – <i>Fernando Troilo</i>	 1
1. Una invitación a revisar la gestión de personas...	1
2. El futuro del trabajo	2
3. El futuro de las organizaciones	10
4. El futuro de la función de recursos humanos.....	18
5. La opinión de los CEO	26
6. La mirada de los CHRO.....	38
7. Hacia una nueva gestión de personas	75
8. Bibliografía.....	77
 Capítulo 2: Diversidad, equidad e inclusión – <i>Cecilia Giordano</i>	 81
1. Una historia de vida	81
2. El propósito de hablar sobre diversidad	83
3. El mapa de empatía	84
4. Sesgos inconscientes.....	87
5. Trabajando los puntos ciegos.....	92
6. La pandemia como punto de inflexión	99
7. Algunos interrogantes por resolver	101

8. Ampliar la mirada	108
9. Bibliografía.....	110
 Capítulo 3: Innovación con las personas en el	
centro – <i>Susana Von Der Heide</i>	113
1. Cuatro diálogos.....	113
1.1. Diálogo 1: Identidad humanista en el área de personas.....	116
1.2. Diálogo 2: Puesta a punto del área de personas.....	122
1.3. Diálogo 3: Growth Mindset en la agenda	127
1.4. Diálogo 4: Talent Acquisition, algunas ideas para la renovación	134
2. Bibliografía.....	146
 Capítulo 4: Cultura y transformación organizacional	
– <i>Christian Bernal</i>	147
1. Nuestra responsabilidad profesional: aportar valor en donde estemos.....	147
2. Una gestión estratégica.....	150
3. La cultura como factor esencial de la estrategia ...	156
4. Un abordaje hacia la transformación cultural.....	161
5. Bibliografía.....	170
 Capítulo 5: Marca empleadora – <i>Verónica Carabajal</i>...	173
1. Recordando lo fundamental.....	173
2. En busca del POD	177
3. Testimonio de Rafael Berges, gerente de RRHH del Banco Galicia	178
4. Capitalizando errores.....	180
5. Trabajar la gestión de marca empleadora solo desde RRHH.....	183

6. No tener claros los objetivos.....	183
7. No tener claras las instancias poderosas que construyen reputación de marca como empleador	184
8. No mostrar la cultura y los emergentes de alto valor hasta no tener todo en orden (cosa que no pasa nunca)	184
9. No entender el valor de lo customizado.....	185
10. No encontrar el tono de voz adecuado para cada mensaje.....	185
11. Comunicar atributos deseados, pero no instalados	186
12. Hacer una elección de influencers basada en criterios desacertados.....	186
13. No actualizar los procesos de atracción y selección de acuerdo con el Power Dynamic Candidate Employer (POWDI)	187
14. No tener una estrategia robusta de comunicación.....	188
15. Testimonio Unilever por Melina Cao, Head HR Cono Sur.....	189
16. Data Driven Employer Brand o la relevancia de los datos en la gestión de ME.....	190
17. Testimonio de Ideal por Victoria Galeano, Gerente de personas	195
18. Marca empleadora post COVID, abriendo oportunidades	197
19. Testimonio de Santander por Natalia Kinglsand, Talent & Culture Sr. Manager	200
20. Bibliografía.....	204
Capítulo 6: People Analytics – Cristian Alvarez	207
1. ¿Qué es People Analytics?.....	207

2. Niveles de análisis.....	208
3. El Proceso.....	209
4. Identificación de la problemática, o necesidad de análisis del negocio.....	210
5. Recolección de los datos para el análisis.....	213
6. Análisis de la información.....	220
7. Algunos conceptos básicos.....	220
7.1. ¿Por qué la muestra?.....	221
7.2. Correlación.....	222
7.3. Conclusiones.....	224
7.4. Presentación de los resultados.....	226
7.5. Plan de acción.....	227
8. Ejecución del plan de acción.....	227
9. Medición de los resultados.....	228
10. Recomendaciones y factores claves del éxito.....	230
11. Algunos datos.....	237
12. Bibliografía.....	237

Capítulo 7: Metodologías ágiles para la gestión de personas y equipos – *Ulises Martins y Hernán*

<i>Ricchio</i>	239
1. Contexto y time to market.....	239
2. El Manifiesto Ágil.....	245
3. Agilidad empresarial.....	248
3.1. Prefacio (Foreword).....	249
3.2. Directiva primaria.....	249
3.3. Imperativos de gestión.....	249
4. Mentalidad y enfoque ágil.....	250
5. Los “valores” ágiles.....	251
6. OKR: Objetivos y Resultados Clave.....	253
7. Desarrollo guiado por hipótesis.....	257
8. Scrum.....	260