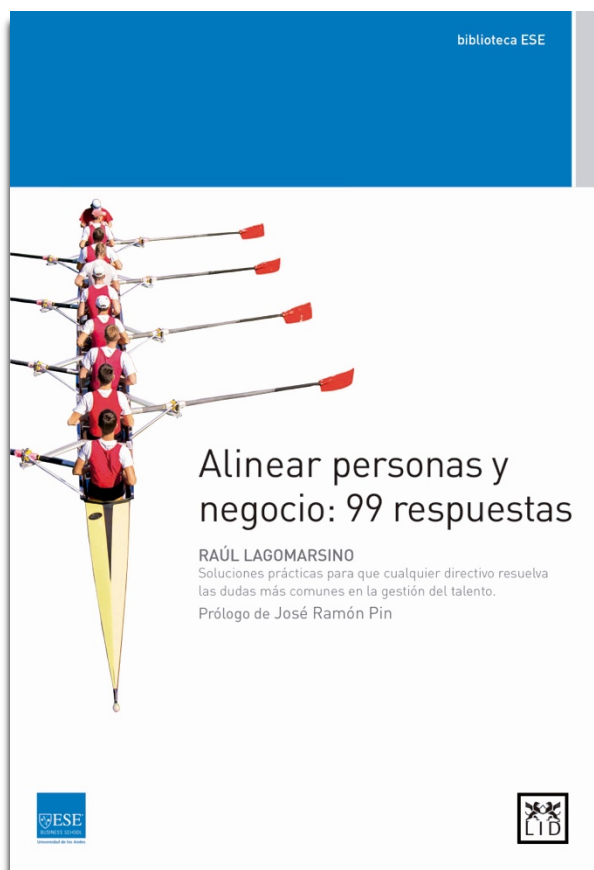


Dossier de prensa



ALINEAR PERSONAS Y NEGOCIO: 99 RESPUESTAS

Raúl Lagomarsino

Prólogo de José Ramón Pin

Autor: Raúl Lagomarsino • **Editorial:** LID Editorial Empresarial • **Colección:** Acción Empresarial • **Serie:** Biblioteca ESE Business School • **ISBN:** 9789585972735 • **Formato:** 15 x 22 cm • **Encuadernación:** Rústica • **Número de páginas:** 232 • **Precio:** 14.900 pesos chilenos • **Precio ebook:** 9,99 dólares



Para más información:

Carolina Giraldo / Sandy Cortés

carolina.giraldo@lideditorial.com / sandy.cortes@lideditorial.com

Tlf: (57 1) 742 31 59

El autor



Raúl Lagomarsino es experto en gestión estratégica del talento y en culturas innovadoras, áreas en las que posee una amplia experiencia internacional como profesor, investigador y consultor. Es MBA y PhD de IESE Business School (España), profesor de capital humano de ESE Business School de la Universidad de Los Andes (Chile) y docente invitado en numerosas escuelas de negocios de Latinoamérica. Actualmente es miembro del directorio de empresas en los sectores retail, constructor-inmobiliario y consultoría estratégica. Ha publicado numerosos artículos sobre gestión del talento, liderazgo e innovación en libros y revistas especializadas, temas en los que es un reconocido speaker internacional.

La obra

Si hay un activo vital en las organizaciones y que además genera numerosas inquietudes, ese es el capital humano, el talento. Las dudas que suscita gestionar personas encuentran profundas respuestas en libros que exigen una alta inversión de tiempo y que resuelven solo algunas de ellas.

La apuesta del autor en esta obra es totalmente distinta. Se trata de responder a las preguntas más habituales que empresarios, directivos de negocio y de gestión humana suelen plantearle sobre los problemas y dificultades a los que se enfrentan en su día a día.



Para más información:

Carolina Giraldo / Sandy Cortés

carolina.giraldo@lideditorial.com / sandy.cortes@lideditorial.com

Tlf: (57 1) 742 31 59

¿Cómo lograr el compromiso de los empleados? ¿Cómo motivarlos? ¿Cómo lograr equipos efectivos? ¿Cómo transformar la cultura de una organización? ¿Cómo liderar a la Generación Y? ¿Cómo medir la productividad de las personas? ¿Cómo despedir de forma humana? ¿Cómo retener a los buenos empleados? ¿Cómo diseñar planes de carrera? ¿Qué indicadores debe usar el departamento de recursos humanos? ¿Cómo definir una estrategia de recursos humanos?

En este libro, se responden de forma concisa las 99 preguntas más frecuentes en la gestión de personas para entregar soluciones prácticas que permitan a las empresas ser más competitivas y sostenibles y a los trabajadores estar más comprometidos y ser más felices. En definitiva, para alinear personas y negocio en beneficio de ambos.

El índice

Prólogo de José Ramón Pin

Introducción

01. ¿Por qué es tan difícil trabajar con personas?

Motivación

02. ¿Qué es la motivación y para qué sirve?

03. ¿Qué tipos de motivación existen?

04. ¿Qué puede hacer la empresa para motivar a sus empleados?

05. ¿Se comporta de forma distinta un trabajador dependiendo del tipo de motivación que tenga?

Equipos

06. ¿Cómo lograr que los equipos funcionen de forma efectiva?

07. ¿Cómo lograr que los equipos tengan un propósito común?

08. ¿Cómo lograr que los equipos trabajen de la forma que es necesaria?

09. ¿Qué roles deben estar presentes en un equipo?

10. ¿Cómo alinear a los «trabajadores estrella»?

Comunicación

11. ¿Cómo implementar una buena política de comunicación en la empresa?

12. ¿Qué rol deben jugar los sentimientos y emociones en la vida profesional?

Confianza

13. ¿Cómo fomentar la confianza en los equipos?



Para más información:

Carolina Giraldo / Sandy Cortés

carolina.giraldo@lideditorial.com / sandy.cortes@lideditorial.com

Tlf: (57 1) 742 31 59

14. ¿Cómo recuperar la confianza cuando se pierde?
15. ¿Cómo puede ganarse rápidamente la confianza de su equipo un jefe que recién comienza?

Cultura

16. ¿Qué es la cultura organizacional?
17. ¿Cuáles son los componentes básicos de la cultura organizacional?
18. ¿Se puede cambiar la cultura de una organización?
19. ¿Por qué se sugiere hacer la transformación de forma participativa?
20. ¿Se pueden cambiar los paradigmas de la gente?
21. ¿Cómo pasar del diagnóstico a la acción, cuando hay que modificar una cultura organizacional?

Compromiso

22. ¿Qué es el compromiso organizacional?
23. ¿Cómo fomentar el compromiso organizacional en los trabajadores?

Generación Y

24. ¿Quiénes son la Generación Y? ¿Qué características tienen?
25. ¿Cómo diseñar organizaciones atractivas para la Generación Y?
26. ¿Cómo liderar a la Generación Y?
27. ¿Por qué la rotación de los integrantes de la Generación Y es tan alta?

Selección

28. ¿Cómo estructurar una política de selección?
29. ¿Qué tan útiles son los tests psicológicos en los procesos de selección?
30. ¿Cómo preparar una entrevista de selección?
31. ¿Qué preguntas hacer en la entrevista de selección?
32. ¿Es recomendable preguntar en la entrevista a los candidatos cuál es su expectativa de salario?
33. ¿Es recomendable trabajar con empresas de selección de personal o *headhunters*?
34. ¿Qué tan efectivo es el uso de internet para los procesos de selección?
35. ¿Cómo asegurar que la incorporación de un nuevo empleado se haga de la forma más eficiente posible?

Evaluación

36. ¿Qué tipos de evaluaciones deben realizarse a los trabajadores?
37. ¿Cuál es la mejor forma de dar *feedback*?
38. ¿Cómo dar *feedback* negativo?
39. ¿Qué beneficios tienen las evaluaciones subjetivas?
40. ¿Qué desventajas tienen las evaluaciones cualitativas?

Competencias

41. ¿Qué son las competencias?
42. ¿Qué tipos de competencias hay?
43. ¿Cómo se pueden medir las competencias?
44. ¿Para qué sirven las evaluaciones 360°?
45. ¿Es bueno poner incentivos económicos ligados a la evaluación de competencias?



Para más información:
Carolina Giraldo / Sandy Cortés
carolina.giraldo@lideditorial.com / sandy.cortes@lideditorial.com
Tlf: (57 1) 742 31 59

- 46. ¿Qué hacer con un trabajador que ha sido leal muchos años pero queda obsoleto?
- 47. ¿Cómo fidelizar un trabajador estrella?
- 48. ¿Cómo desarrollar las competencias?

Salarios

- 49. ¿Cómo diseñar una buena política de salarios?
- 50. ¿Es el dinero el motivador más importante en la empresa?
- 51. ¿Deben siempre implementarse sistemas de remuneración variable?
- 52. ¿Sobre qué indicadores conviene fijar la retribución variable?
- 53. ¿Son mejores los incentivos individuales o los grupales?
- 54. ¿Es conveniente pagar salarios por encima de la media del mercado?
- 55. ¿Cómo definir la retribución fija?
- 56. ¿A igual puesto corresponde igual remuneración?
- 57. ¿Cómo valorar los puestos de trabajo?
- 58. ¿Son las *stock options* un buen sistema de incentivos?

Coaching

- 59. ¿Qué es el coaching ejecutivo?
- 60. ¿Qué tipos de coaching existen?
- 61. ¿Qué son los niveles de coaching?
- 62. ¿Qué características debe tener un coach?
- 63. ¿Cómo medir la efectividad del coaching?
- 64. ¿Qué estilos de coaching no funcionan?
- 65. ¿Debe el jefe directo ser coach de su equipo?
- 66. ¿Por qué pierden eficacia los planes de coaching?

Carrera

- 67. ¿Cómo retener a un trabajador que quiere crecimiento y mayores responsabilidades cuando la realidad de la empresa no permite ofrecer oportunidades de carrera?
- 68. ¿Es necesario definir planes de carrera para todos los trabajadores?
- 69. ¿Cómo diseñar carreras atractivas para la Generación Y?
- 70. ¿Vale la pena implementar planes de fidelización para retener a los empleados?

Despidos

- 71. ¿Es necesario definir una política de despidos?
- 72. ¿Cómo seleccionar quién se queda y quién se va en los despidos masivos?
- 73. ¿Cómo realizar despidos de una forma más humana?
- 74. ¿Cómo recuperar la normalidad luego de una serie de despidos?

Sindicatos

- 75. ¿Son los sindicatos un problema para la empresa?
- 76. ¿Cuáles son las causas más frecuentes de problemas entre directivos y sindicatos?
- 77. ¿Qué tipos de sindicato existen?
- 78. ¿Cómo actuar cuando se tiene un sindicato politizado?

Productividad

- 79. ¿Con qué indicadores debe medirse la productividad del capital humano?



Para más información:

Carolina Giraldo / Sandy Cortés

carolina.giraldo@lideditorial.com / sandy.cortes@lideditorial.com

Tlf: (57 1) 742 31 59

80. ¿Cómo identificar a los trabajadores más productivos?
81. ¿Qué factores determinan que un trabajador sea más o menos productivo?
82. ¿Cómo fidelizar y mantener motivados a los empleados más productivos?
83. ¿Qué hacer con los trabajadores menos productivos?

Ética

84. ¿Es posible mejorar la calidad ética de los trabajadores en una empresa?
85. ¿Son útiles en realidad los códigos éticos?

Best practices de recursos humanos

86. ¿Qué son las *best practices*?
87. ¿Cuáles son los principales beneficios de las *best practices*?
88. ¿Cuáles son los principales problemas de las *best practices*?
89. ¿De qué forma se puede sacar partido estratégico a las *best practices*?
90. ¿Deben las políticas de recursos humanos adaptarse en las empresas familiares?

El departamento de recursos humanos

91. ¿Cuál es el rol del departamento de recursos humanos?
92. ¿Qué competencias debe tener el responsable del área de recursos humanos?
93. ¿Cuándo es el momento ideal para crear el departamento de recursos humanos?
94. ¿Qué indicadores o KPIs deben implementarse en el área de recursos humanos?
95. ¿Cómo medir la efectividad del departamento de recursos humanos?
96. ¿Es conveniente subcontratar funciones de recursos humanos?
97. ¿Es recursos humanos el principal activo estratégico de las empresas?
98. ¿Cómo definir una estrategia de recursos humanos?
99. ¿Qué temas de recursos humanos deben tratarse en el directorio?

Una última pregunta

Bibliografía



Para más información:
Carolina Giraldo / Sandy Cortés
carolina.giraldo@lideditorial.com / sandy.cortes@lideditorial.com
Tlf: (57 1) 742 31 59