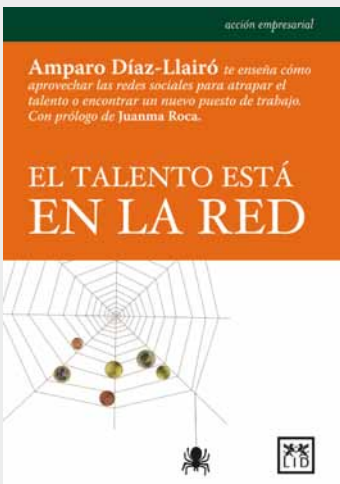


## EL TALENTO ESTÁ EN LA RED

Amparo Díaz-Llairó ha vertido su conocimiento sobre la aplicación de las redes sociales al ámbito empresarial, en el que es considerada una de las mayores expertas en nuestro país, en esta su obra, "El talento está en la red" ([www.eltalentoestaenlared.com](http://www.eltalentoestaenlared.com)). En ella aporta las claves y ejemplos sobre cómo integrar la utilización de las redes sociales en las nuevas estrategias de marca 2.0, para comunicarse con el talento externo y también con el interno.



Como explica en la obra, el presente de RR.HH. ya se basa en la web 2.0. En Estados Unidos el 80% de la estrategia de reclutamiento se basa en 2.0. En España a principios del 2010 estábamos todavía por debajo del 10%, pero este dato cambiará significativamente en el 2011 porque, en definitiva, el reclutamiento 2.0 es más un cambio de modelo mental que un cambio tecnológico (puesto que las herramientas 2.0 son muy intuitivas).

"El talento está en la red" aborda el cambio de las reglas del juego en el campo de la selección de talento y la búsqueda de empleo en la era 2.0, y lo contextualiza en la actual crisis económica tanto desde el punto de vista tecnológico como estratégico y sociológico atribuyéndole un carácter sumamente práctico mediante la recopilación de ejemplos y tendencias en este área a nivel nacional e internacional.

Para ello, propone adentrarse en tres grandes áreas de conocimiento:

- Como pistoletazo de salida plantea el análisis de la diversidad generacional de las organizaciones con el fin de comprender y utilizar de la forma más adecuada las tecnologías 2.0, y continúa con la clasificación de las redes sociales ofreciéndonos una visión general sobre su uso y las ventajas de cada una de ellas.
- También aborda la perspectiva de quienes buscan empleo desgranando los elementos clave de un perfil profesional en las redes sociales en general y de forma particular en cada una de ellas animando a la generación y el mantenimiento de la marca personal.

- Para finalizar, recoge un amplio capítulo dedicado al desarrollo estratégico y a la elaboración del plan de reclutamiento 2.0. Un apartado dirigido a los expertos de búsqueda y selección de talento mostrándoles el camino para exprimir las posibilidades que ofrecen los medios de comunicación social y llevar a cabo una política de reclutamiento alineada con la estrategia corporativa.

### RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LAS REDES SOCIALES EN SU ESTRATEGIA DE SELECCIÓN DE TALENTO

- En primer lugar, tenemos que centrarnos en aquellas redes sociales en la que se encuentren nuestros empleados potenciales, ya que la oportunidad que ofrecen principalmente es permitir segmentar a nuestros candidatos en una catalogación que antes no era posible.
- En segundo lugar, debemos estar alineados con la estrategia de marketing 2.0 (atraer clientes), ya que puede extrapolarse y tener una aplicación práctica en la estrategia de recursos humanos 2.0 (atraer talento).
- Es muy importante indicar en el apartado de la web corporativa "trabaja con nosotros" todas las redes sociales y herramientas 2.0. donde la empresa tiene presencia. Esto no sólo es excelente para viralizar la información y llegar a un gran número de candidatos potenciales, sino para que también quede compilado y ordenado en un único sitio web.
- Cabe recordar que el primer sitio web donde acude un potencial candidato es a la web oficial corporativa, por lo que ésta debe ser el centro de la estrategia de reclutamiento, en la que se indiquen claramente los enlaces a las redes sociales.

Amparo Díaz-Llairó.

### FICHA DE LA OBRA

Título: El talento está en la red. Con prólogo de Juanma Roca.

Autor: Amparo Díaz-Llairó.

Edita: Lid Editorial.

Web: [www.eltalentoestaenlared.com](http://www.eltalentoestaenlared.com).

Edición: Octubre de 2010.

Nº de págs.: 144

ISBN: 978-84-614-3584-5

## 1.058 PREGUNTAS A MUJERES DE ÉXITO

Rubén Fernández Costa y Rocío Puerta. Biblioteca & samhoud. 260 págs. ISBN: 9788483561133.

A pesar de que el 60% de los licenciados universitarios españoles son mujeres, sólo un 8% de los puestos de consejos de administración están ocupados por ellas. Y aunque el 75% de los CEOs consideran que la diversidad en sus equipos de dirección llevaría a mejores resultados, sólo el 10% hacen algo al respecto. A través de la experiencia de un grupo de directivas de primer nivel, esta obra señala el valor que tiene la diversidad para las organizaciones y cómo es posible conciliar y gestionar positivamente las adversidades en la carrera profesional.



## LA REFORMA LABORAL DE 2010: UN ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO

Roberto Fernández, M<sup>a</sup> del Puy Abril y Diego Megino. Editorial Centro de Estudios Financieros. 216 págs. ISBN: 978-84-454-1715-7.

Esta obra describe el contenido de la Ley utilizando un lenguaje claro y sencillo, ofreciendo a la vez una visión práctica de la reforma e incidiendo en aquellos puntos que más controversia pueden plantear en su aplicación diaria a empresarios, trabajadores, asesores, graduados sociales, abogados y, en general, a cualquier profesional del Derecho Laboral, mediante la presentación de cuadros comparativos y ejemplos prácticos resueltos.



## EMPLEO 2.0

Rosaura Alastruey. Editorial UOC. 116 págs. ISBN: 978-84-9788-864-6

La nueva mentalidad con que afrontamos la utilización de Internet, basada en la interactividad y participación, nos exige utilizar un conjunto de herramientas, recursos y tendencias que necesitamos conocer e interiorizar para construir nuestra huella digital profesional a la medida de lo que queramos que sea visible de ella. Este libro explica de manera didáctica y con numerosos ejemplos clasificados por categorías (sobre herramientas virtuales de promoción profesional, para buscar ofertas, etc.) las diferentes posibilidades que dan plena entidad al llamado *networking* laboral.



## MÁS INFORMACIÓN

### OTROS LIBROS

#### GESTIÓN DE INCOMPETENTES

Gabriel Ginebra. 255 págs.  
Ediciones Libros de Cabecera.  
ISBN: 978-84-937757-1-1  
[www.librosdecabecera.com](http://www.librosdecabecera.com)

*“Si considera que más del 20% de las personas que le rodean son incompetentes, usted seguramente lo sea más. Pero no se asuste, porque todos somos, poco o mucho, incompetentes”.* Un inicio provocador para un libro que reflexiona sobre la incompetencia como elemento central en la gestión de personas. Cómo diagnosticarla y cómo tratarla, en los empleados y en los jefes. En una época de crisis social y empresarial como la que vivimos, aprender a tratar la incompetencia, empezando por admitirla, es una necesidad y una obligación.



### INFORMES

#### INFORME DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN ESPAÑA 2010

Cooperación Internacional ONG e IESE.  
[www.observatoriovc.org](http://www.observatoriovc.org)

A pesar de que las empresas con programas de voluntariado corporativo reconocen obtener mejoras del clima laboral y mayor rendimiento de los trabajadores, el 82,4% no cuenta con indicadores de medición concretos. Así lo explica este estudio en el que también se explica que la formación, los medios técnicos y organizativos y las horas, en el caso de que sean dentro del horario normal de trabajo, son los aspectos que componen el presupuesto de la actividad de VC.



#### TENDENCIAS EN NUEVOS CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Ifaes y eCustomer, en colaboración con el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Alcalá de Henares.  
[www.ecustomer.es/www-ifaes.com](http://www.ecustomer.es/www-ifaes.com)

Según este estudio, Internet tomará pleno protagonismo como canal prioritario de atención al cliente, ya que se estima que las redes sociales así como el autoservicio, o “self service” por Internet alcancen cifras de crecimiento de hasta un 30% en los próximos dos años.

