



apunte
Las redes sociales
 serán la principal herramienta de relación entre empresa, empleados y clientes.

5 'IT WORK' para el nuevo año

Como en la moda, en la empresa (y más concretamente en el área de los Recursos Humanos) también se siguen TENDENCIAS. ¿Quieres saber las que SE LLEVARAN en 2011? Aquí te las presentamos.

por RAQUEL MULAS

Ya no hay vuelta atrás; las empresas del futuro tendrán que comprometerse a poner en marcha las corrientes más novedosas en la gestión de recursos, equipos humanos y capacidades, si quieren retener el talento dentro de sus organizaciones y aumentar su competitividad en un mercado cada vez más difícil. Conciliación, sostenibilidad o inteligencia emocional son algunos de los retos que tendrán que asumir.

Flexibilidad y conciliación

Son dos de las claves de la empresa del siglo XXI. Lograrlas es un propósito firme para las compañías que, actualmente, cuentan con políticas de conciliación e igualdad, aunque en este terreno aún estamos a la cola de Europa. Según un estudio del Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE, la implantación de planes de conciliación reduce la rotación, el estrés y el absentismo (que

supone un coste para las empresas españolas de más de 12.000 millones de euros al año), y aumenta la productividad y el compromiso de los empleados.



El futuro es 'verde'

Y además sostenible. Por ello cada vez más compañías introducen el concepto de ahorro energético en sus cadenas de producción. El objetivo es que las energías limpias representen al menos el 20% del consumo a finales de 2020, de acuerdo con el Plan de Acción Nacional de Energías Renovables de España 2011-2020 (PANER). Esto significa que en 2015 habrá –si se cumplen las previsiones– más de 82.000 empleos verdes directos.

Salario emocional

En épocas tan complicadas como la actual, en la que la congelación o reducción salarial es un hecho, la posibi-

FOTO: CORBIS

		Tirada: 234.200	Sección: -	
		Difusión: 136.572 (O.J.D)	Espacio (Cm_2): 258	
Nacional	Femenina	Audiencia: 478.002	Ocupación (%): 46%	
Semanal		29/12/2010	Valor (€): 5.259,65	
			Valor Pág. (€): 11.300,00	
			Página: 31	Imagen: Si

Literatura empresarial LEE... Y TOMA NOTA

Buen (a) padre (madre), mejor jefe (a). Natalia Gómez de Pozuelo reflexiona sobre la sinergia que se puede crear entre la vida profesional y la familiar. La autora se pregunta por qué no utilizar nuestras habilidades profesionales en mejorar nuestra labor de padres o viceversa. *Empresa Activa*, 12 €.

El nuevo arte de gestionar equipos. Escrito por Phil Hunsaker y Tony Alessandra, dos gurús de los Recursos Humanos de EE UU. Es un clásico de la literatura de gestión que, en esta edición, incluye los métodos más innovadores en dirección de personas. *Deusto*, 24,95 €.

Socialnets. José Antonio Redondo analiza cómo las redes sociales están transformando todas las relaciones cotidianas y nuestro entorno laboral. *Península*, 20,95 €.



alidad de facilitar al trabajador compensaciones no monetarias (es decir, las que van más allá de la nómina) es lo que marca la diferencia entre querer formar parte o no de una empresa. A este concepto se le denomina 'salario emocional' y puede incluir desde jornadas flexibles, ayudas para hijos o vales para guardería hasta un seguro de vida o un plan de carrera personalizado.

Fronteras porosas

Durante décadas, el trabajo en equipo ha sido el responsable de una buena parte de los éxitos alcanzados en los negocios, pero ya no será suficiente. Si el objetivo es crear sinergias habrá que dar un paso más en la gestión de recursos humanos. ¿Cómo? Eliminando las fronteras entre departamentos o áreas sectoriales para permitir que se intercambien funciones y fluya la creatividad.

Selección de personal 2.0

Hoy en día, para encontrar talento hay que entrar en Internet, pero la utilización de redes sociales por las empresas españolas para el reclutamiento de personal es aún muy escaso; sólo se usan en el 49% de los procesos (en EE UU en el 80%), según los datos de la consultora especializada en reclutamiento de personal Unique. El reto es crear herramientas para que la selección tecnológica de candidatos ofrezca garantías y efectividad. ■

Las barreras entre áreas y departamentos desaparecerán para que fluya la CREATIVIDAD y el INTERCAMBIO de ideas entre los diferentes equipos de trabajo.