

# ¿POR QUÉ PERDEMOS TALENTO?

ISBN: 978-628-95705-1-9

Sello: LID Editorial

Colección: Acción Empresarial

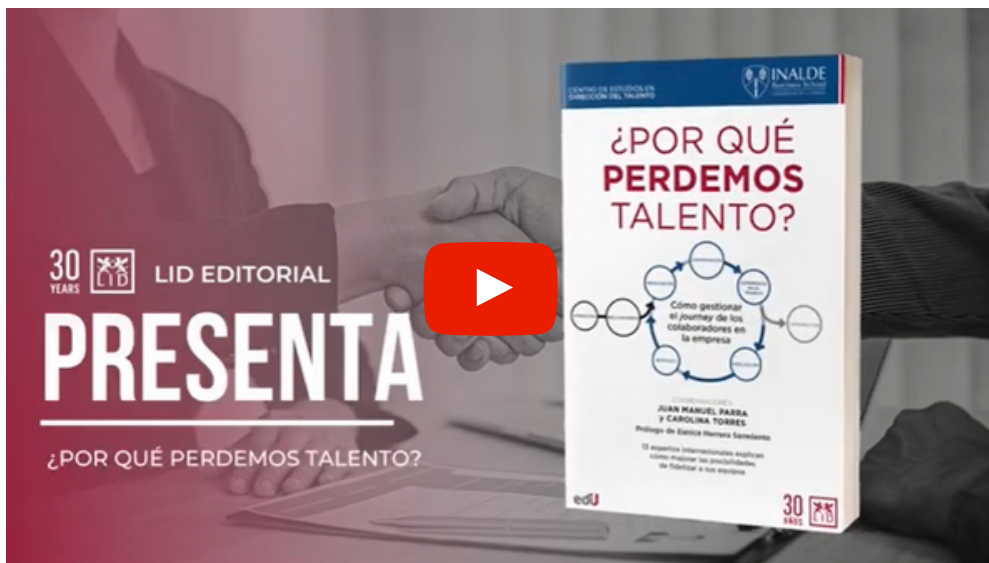
Idioma: Español

Páginas: 271

Formato: Papel y ebook

Precio: 59.000 COP

[Escuche a los autores sobre \*¿Por qué perdemos talento?\*](#)



## La obra

Este libro aborda la problemática de las empresas de múltiples sectores con dificultades para vincular el personal adecuado a la organización y, más allá de esto, impulsarlo para desarrollar sus expectativas, alcanzar al nivel de desempeño esperado, encajar con la cultura organizacional y, además, lograr en conjunto los mejores niveles de competitividad. Para los autores es fundamental resaltar que estas tareas no provienen exclusivamente desde el área de Gestión Humana, sino que el cuidado del talento humano y su prolongación en la empresa depende de todos aquellos que tengan bajo su supervisión un equipo de trabajo.

Bajo la coordinación y compilación de Juan Manuel Parra (INALDE Business School, Colombia), director del Centro de Estudios en Dirección del Talento (CEDIT) de INALDE Business School (Colombia) y Carolina Torres, investigadora del Grupo Dirección de Personas en las Organizaciones en INALDE Business School, se reunió la visión y estudio de doce expertos de recursos y gestión humana de Colombia, México, Argentina y España de la red del INALDE Business School con el propósito de dar diferentes miradas y entender con ópticas complementarias las complejas variables que se conjugan a través de una exitosa vida laboral de los colaboradores.

Es un libro hecho, en primer lugar, para los directivos y empresarios que tengan retos importantes que enfrentar en la gestión de su personal y la cultura de su organización y que, además, deseen encontrar la forma adecuada de mejorar el nivel de compromiso de sus empleados con la empresa y formar y retener el mejor talento. Es para los jefes de cualquier área y posición, porque enseña a gestionar y desarrollar equipos, a trabajar de la mano con el área de gestión humana y a tomar las mejores decisiones en momentos de crisis. También es para los académicos y profesores, que vean este libro como una vía de conocimiento hacia el flujo de talento que hay dentro de la empresa.

## Temáticas

### Primera parte

El capítulo uno, se enfoca en la relación entre las tendencias del marketing con las prácticas de RR.HH. Acogiendo estas ideas, se hace un paralelo donde se busca que las empresas comiencen a ver a sus empleados como sus “clientes internos”. Los autores de este capítulo demuestran cómo los empleados, pasan por etapas similares a las de un cliente cuando va adquirir un producto o servicio. De esta forma las fases de “candidato”, “recién contratado” y “empleado”, son el paralelo de “precompra”, “compra” y “post-compra”. Estas etapas, dicen los autores, requieren ser gestionadas de manera tal que aumenten la posibilidad de retener a los mejores en el tiempo, mejorar su compromiso, su fidelidad a la firma e interés en actuar como su defensor y promotor.

En el capítulo dos, los autores ofrecen una visión complementaria al anterior capítulo. De esta forma, se habla de cómo la duración del *Employee Lifecycle* (ELC) se puede perpetuar con la cantidad de *journeys* que un empleador pueda ofrecer a sus empleados. Es decir, el ELC del empleado puede tener muchos *journeys*, asignándole, por ejemplo, un nuevo puesto, otro tipo de tareas y/o retos.

El capítulo tres, la autora proporciona una forma de entender los retos de la diversidad en un entorno cambiante, de cara a visibilizar la riqueza detrás de las diferencias y estimular programas de inclusión, reduciendo los sesgos conscientes e inconscientes a lo largo del ciclo del ELC, y forjando una cultura más diversa e inclusiva en las organizaciones.

El capítulo cuatro, complementa el capítulo anterior y sugiere formas para gestionar una política de inclusión y pasos necesarios para construir un ambiente “simultáneamente inclusivo y eficiente, que cuente con una sólida base de prácticas que promuevan la participación y la equidad, asegurando que todo colaborador tenga acceso a las múltiples oportunidades que surgen en una organización”.

### Segunda parte

El capítulo cinco, el autor comienza por plantear el camino para atraer mejor talento, señalando la importancia de invertir tiempo y esfuerzo en mejorar los procesos de incorporación de personas y vincularse a ellos como paso esencial para evitar malas contrataciones que naturalmente deriven en una rotación indeseada.

El capítulo seis, el autor invita a considerar diez principios básicos de negociación que deben tenerse en cuenta en las diferentes etapas del ciclo y frente a decisiones diversas (contratación, ascensos, traslados, fijación de objetivos, o retención), con el objetivo de lograr acuerdos justos y que no generen perjuicios posteriores.

El capítulo siete, se analizan los diferentes tipos de capital humano, analizando, por ejemplo, la típica disyuntiva si es mejor “construir talento o comprarlo”, como también las formas de cómo valorarlo y qué tan transferible es entre firmas, pues de esto depende la decisión de desarrollarlo internamente o buscarlo en el mercado laboral.

El capítulo ocho, los autores reflexionan sobre los drivers que mueven a los colaboradores en la organización y los fundamentos de la motivación.

El capítulo 9, se sugiere caminos alternativos para abordar las decisiones difíciles sobre el personal, siempre tratando de evitar el despido, se considera la última opción después de evaluar y descartar otras alternativas.

El capítulo 10, se desarrolla el tema de retención de talento, comenzando por ilustrar los tipos de rotación y las formas de medir su impacto en las organizaciones. Se da claridad en la importancia de la rotación y retención y como gestionarlas armónicamente.

El capítulo 11 y último, los autores ofrecen una nueva forma de analizar los resultados de un *Employee Life Cycle* bien gestionado, al mostrar a la empresa con la misma lógica de una universidad. De esta forma, analizan cómo las organizaciones pueden verse como instituciones capaces de desarrollar en su personal el mismo sentido de agradecimiento, orgullo y lealtad que genera un alma máter en sus egresados.

## Los autores



**Juan Manuel Parra** (INALDE Business School, Colombia) Es director del Centro de Estudios en Dirección del Talento (CEDIT) de INALDE Business School (Colombia), escuela en la que es profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones. Estudió Periodismo en la Universidad de La Sabana (Colombia), hizo el MBA de IPADE (México) y su PhD en la Universidad de Navarra (España). Es profesor invitado a algunas reconocidas escuelas de negocios latinoamericanas, como IPADE, IDE (Ecuador), PAD (Perú) y Barna (Rep. Dominicana), consultor y columnista de la revista Dinero.

**Carolina Torres** es investigadora del Grupo Dirección de Personas en las Organizaciones en INALDE Business School. Es internacionalista y politóloga de la Universidad del Rosario, posteriormente, realizó estudios de posgrado en cooperación internacional y gestión de proyectos para el desarrollo en la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es candidata a la Maestría en Psicología de la Universidad de La Sabana. Trabaja con el Departamento de Personas en las Organizaciones, donde investiga con la profesora Sandra Idrovo principalmente en temas de sostenibilidad, cuidado, conciliación trabajo, vida familiar y vida persona.





**Ciro Gómez** (INALDE Business School, Colombia). Profesor ordinario de INALDE Business School, Universidad de La Sabana. Ph.D. en Management del IESE Business School, Universidad de Navarra, Executive MBA de INALDE Business School, Universidad de La Sabana y médico y anesthesiólogo de la Universidad del Rosario.

**Alfredo Rodríguez** es Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas por la Universidad Rafael Urdaneta (Maracaibo, Venezuela). Ha realizado estudios en Gerencia de Proyectos y Gerencia de Proyectos sociales en el Instituto de Gerencia y Estrategia del Zulia y el Banco Interamericano de Desarrollo respectivamente.



**Cindy Pinzón** es investigadora del Grupo Empresa, Competitividad y Marketing en INALDE Business School. Es psicóloga, y comunicadora social y periodista de la Universidad de La Sabana. Sus intereses de investigación incluyen comportamiento del consumidor, toma de decisiones, neurociencias aplicadas, marketing digital, inteligencia artificial y estrategia.

**Ignacio Osuna** (INALDE Business School, Colombia). Es Profesor, investigador y consultor empresarial en múltiples sectores de la economía. Combina una rigurosa formación académica con más de 15 años de experiencia en cargos directivos y consultoría. Es ingeniero industrial de la Universidad de La Sabana, realizó el Executive MBA en INALDE Business School



**Patricia Debeljuh** es Doctora en Filosofía por la Universidad de Navarra – España. (2002). Es Directora del Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFyE) y Profesora del Programa Doctoral y del Área Académica Comportamiento Humano en la Organización del IAE Business School. Su experiencia académica se ve enriquecida por trabajos de investigación en diversas empresas nacionales e internacionales.

**Antonio Sancho** es Doctor en Negocios, Tulane University. Tiene una Maestría en Negocios, Tulane University y una Maestría en Recursos Humanos, Universidad La Salle. Es Socio Director, Capital Humano Estratégico. Asesor en Recursos Humanos, Planeación Estratégica y Gestión de Capital Humano.



Alejandro Vásquez es Doctor en Business Administration, Crummer Graduate School of Business en Rollins College. Máster en Dirección de Empresas (MEDE), Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE). Entre sus áreas de interés está la planeación estratégica de recursos humanos, reclutamiento y selección con base en competencias, procesos de evaluación de desempeño y sistemas de compensaciones.

**José Ramón Pin** es Profesor Emérito del Departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones. Recientemente fue nombrado miembro del Comité Académico de la Barna Business School. Es autor de varios libros y también ha publicado numerosos artículos científicos y de divulgación y mantiene su colaboración con diversos medios de comunicación.



**Alejandro Torres** es consultor empresarial en estrategia, liderazgo y gestión humana. Profesor de tiempo parcial del área de Dirección de Personas en las Organizaciones de EDIME (14 años). Tiene un doctorado en Gobierno y Cultura de las Organizaciones, Universidad de Navarra, Pamplona, España. Es Magíster en Gobierno y Cultura de las Organizaciones, Universidad de Navarra, Pamplona, España.

**Guido Stein** es Profesor del Departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones y Director de la Unidad de Negociación. Es socio de Inicia Corporate (M&A y Corporate Finance). Asesora a propietarios de empresas y comités de dirección. Es miembro de The International Academy of Management y del International Advisory Board MCC (Budapest).



**Wladimiro Woyno** es ejecutivo especializado en transformación y desarrollo organizacional, con más de 25 años de experiencia en empresas "Global 500" y multi-latinas. Es MA en Psicología Industrial y Organizacional de University of Tulsa y BA en Antropología y Psicología de University of Minnesota. Tiene como propósito contribuir al crecimiento de las empresas, aumentar la efectividad de las organizaciones y su talento humano.

## índice

### Agradecimientos

### Prólogo

### Introducción

**CAPÍTULO 1: EMPLOYEE JOURNEY VS CUSTOMER JOURNEY: EL EMPLEADO VISTO COMO CLIENTE.** Por Juan Manuel Parra, Ignacio Osuna y Cindy Pinzón (INALDE Business School, Colombia)

**Capítulo 2. LAS PERSONAS Y SUS CICLOS CON LAS EMPRESAS.** Por Juan Manuel Parra T. & Ignacio Osuna & Alfredo Rodríguez (INALDE Business School)

**CAPÍTULO 3. LA RIQUEZA DE LA DIVERSIDAD EN UN ENTORNO CAMBIANTE.** Por Patricia Debeljuh, IAE Business School (Argentina)

**CAPÍTULO 4. CÓMO GESTIONAR UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN.** Por Alejandro Vázquez Ríos (IPADE Business School)

**CAPÍTULO 5. ¿CÓMO ATRAER EL MEJOR TALENTO A NUESTRAS ORGANIZACIONES?** Por Antonio Sancho, IPADE Business School (México)

**CAPÍTULO 6. EL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO COMO NEGOCIADOR: ASPECTOS CLAVE.** Por Ciro Gómez Ardila- INALDE Business School

**CAPÍTULO 7. DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.** Por Carolina Torres C. & Juan Manuel Parra T. – INALDE Business School

**CAPÍTULO 8. LOS DRIVERS DE LAS PERSONAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.** Por Juan Manuel Parra T. y Cindy Pinzón -INALDE Business School

**CAPÍTULO 9: DECISIONES DIFÍCILES SOBRE EL PERSONAL.** Por Juan Manuel Parra T. (INALDE Business School, Colombia)

**CAPÍTULO 10: ROTACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES.** Por Alejandro Torres Mojica, Wladimiro Woyno Quijano & Carolina Torres Castillo (INALDE Business School)

**CAPÍTULO 11: ¿UN NUEVO PARADIGMA ORGANIZATIVO PARA EL XXI? LA EMPRESA COMO UNIVERSIDAD.** Por José Ramón Pin Arboledas (Profesor Emérito del IESE - Rector de la Universidad del Atlántico Medio (Canarias)). Guido Stein (Profesor del IESE).

**Contacto:**  
**LID EDITORIAL EN COLOMBIA**

María del Pilar Florez  
pilar.florez@lidbusinessmedia.com  
Móvil: 3173640854

Mery Rodríguez  
mery.rodriguez@lidbusinessmedia.com  
Móvil: 3024223783

Carolina Giraldo  
carolina.giraldo@lidbusinessmedia.com  
Móvil: 3144793374