

## FICHA TÉCNICA

**Título:** LIBRO BLANCO DEL TALENTO

**Autores:**

**Artículos:** D. Joaquín Trigo Portela (Instituto de Estudios Económicos), D. Fernando Moreno Piñero (Instituto Internacional Cuatrecasas), D<sup>a</sup>. Esther Trujillo Giménez (PlanBET), D. Óscar Cuadrado i Serena (Grupo Áreas), D. Juan Ramón Pérez Sancho (Eulen), D. Joan Rafael Herrero (Abertis), D. Jaume Gurt Daví (Infojobs), D. Carlo María Gallucci Calabrese (Universidad Ramón Llull), D. Ferrán Blanch Colino (VisionMarketing), D. Iván Bofarull Viu (ESADE), D. Carles-Ermanno Gallucci Vallcorba (Universidad Ramón Llull), D. Francisco Gil Carmona (ESADE), D. José Francisco Adell Duacastella (Grupo Juliá).

**Entrevistas:** D. Jaime Aguirre de Cárcer (Ferrovial), D. Xavier Coll Escursell (La Caixa), D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Jesús Blasco Blanco (Repsol), D<sup>a</sup> Raquel Fernández León (Telefónica España), D. Luis Pérez Capitán (Grupo Correos)

**Editorial:** Pearson

**Págs.:** 202

La gestión del talento ofrece un enorme valor de negocio hoy en día, es compleja y cada vez más creciente, influida por factores externos como la macroeconomía, la expansión internacional y las fusiones y adquisiciones empresariales. En definitiva es importante saber qué talento necesitamos y cómo lo vamos a medir, no basta solo con buscarlo dentro o fuera de casa.

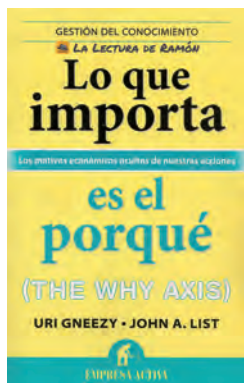
Es por eso, que desde la Fundación Hedima se ha publicado a través del grupo Pearson el Libro blanco del talento. Una publicación que pretende abrir debate, proporcionando diferentes enfoques a cuestiones claves como el impacto de la gestión del talento en los resultados del negocio, cómo identificar, desarrollar y retener el talento que conviene a nuestras organizaciones, así como conocer las mejores prácticas en el ámbito nacional e internacional.

La primera parte del libro, realiza un recorrido sobre el entorno actual de las empresas y la integración del talento en las mismas, abordando cuestiones sobre el talento, desafíos que existen respecto al mismo, el papel de las diferentes generaciones y cómo debemos prepararnos para gestionarlo.

La segunda, da una visión de 360º de la gestión del talento. Abordando cómo las empresas, tanto desde el punto de vista nacional como internacional gestionan el talento, qué le piden, qué le ofrecen al talento y qué papel juegan en este proceso tanto las nuevas tecnologías como las Universidades y Escuelas de negocios.

Finalmente la tercera parte, se compone de la transcripción de entrevistas a directivos de compañías líderes en la gestión del talento aportando historias de éxito en este ámbito.

Todo ello con la colaboración desinteresada de distintos autores a través de artículos o entrevistas en formato digital. Todos ellos ocupan puestos relevantes en compañías de reconocido prestigio por sus éxitos en la gestión del talento de sus colaboradores. Cada uno aporta su saber y experiencia, lo que permite al lector disfrutar con una enriquecedora lectura de sus ideas, conocimientos y experiencias profesionales.



## FICHA TÉCNICA

**Título:** LO QUE IMPORTA ES EL PORQUÉ

**Autores:** Uri Gneezy y John A. List

**Editorial:** Ediciones Urano. Empresa Activa

**Págs.:** 352

Lo que importa es el porqué pone de manifiesto cómo el enfoque experimental en manos de investigadores extremadamente serios y creativos puede aportar luz a cualquier problema existente. John A. List y Uri Gneezy son auténticos genios y verdaderos pioneros de una de las mayores innovaciones en las ciencias económicas en los últimos cincuenta años.

Para los autores la economía es una disciplina completamente comprometida con todo el espectro de emociones del ser humano, que dispone de un laboratorio tan grande como el mundo entero, y con la capacidad de producir resultados que pueden cambiar la sociedad. Para llegar a las motivaciones interiores reales de cada persona llevan a cabo experimentos de campo, donde pueden observar actuar a las personas en sus entornos naturales sin que éstas se den cuenta de que están siendo observadas. Luego analizan los resultados para llegar a conclusiones. Su enfoque único permite entresacar nuevas lecciones de la observación de la vida diaria, ayudando a comprender los estímulos reales que motivan a las personas, ya sean el dinero, el reconocimiento social o cualquier otra cosa.