

# VEINTE

RECURSOS HUMANOS

EMPLEO Y REDES SOCIALES

ALFREDO VELA

GREAT PLACE TO WORK®

NICOLÁS RAMILO

Jobssion

MARIBEL GARCÍA

ENTRE PERSONAS

MARÍA FERNÁNDEZ

DICIEMBRE  
2018

“

WINSTON CHURCHILL

SI ESTAMOS  
JUNTOS NO HAY  
NADA IMPOSIBLE.  
SI ESTAMOS  
DIVIDIDOS TODO  
FALLARÁ

Winston Leonard Spencer Churchill (1874-1965) político, estadista  
y escritor británico, conocido por su liderazgo del Reino Unido  
durante la Segunda Guerra Mundial

”



**04**

ALFREDO VELA  
EMPLEO Y REDES SOCIALES



**12**

NICOLÁS RAMILO  
GREAT PLACE TO WORK



**08**

MARÍA FERNÁNDEZ  
ENTRE PERSONAS



**16**

MARIBEL GARCÍA  
JOBSSION



**18**

BLOG.RUBÉN MONTESINOS  
LIBRO: TRES DAMAS CON  
MARCA



# ALFREDO VELA

Fotos:  
Alfredo Vela

**Hay mucha gente que se pregunta los motivos por los que no le llaman a una entrevista de trabajo, y en las redes sociales puede estar la explicación. Hablamos con Alfredo Vela.**

V.- Alfredo Vela, ¿sirven las redes sociales para encontrar empleo?

AV.- Por supuesto, en la actualidad las redes sociales son un elemento imprescindible en la búsqueda de empleo. Mis años de experiencia en orientación laboral me han llevado a la conclusión de que muchas personas no encuentran trabajo porque no saben cómo buscarlo, y no usar las redes son un claro ejemplo de esto. Es cierto que muchos candidatos ya tienen claro que las redes son un canal de búsqueda de empleo y que las

empresas las utilizan en sus procesos de selección.

V.- ¿Y tenemos datos?

AV.- En el estudio de Infoempleo-Adecco “Redes Sociales y mercado de trabajo”, el 78% de los candidatos han reconocido haber buscado trabajo a través de las redes sociales en alguna ocasión, el 77% han enviado un currículum a una oferta de la que se han enterado por las redes, y el 47% han sido contactados a través de las redes.

- ¿Eres capaz de levantarte en medio de la sala y decir "Soy muy bueno/a en mi trabajo" y con convicción "Soy muy bueno/a en mi trabajo"?
- ¿Sabrías explicar al profesional qué tienes diferente y aporta una ventaja competitiva sobre otros de tu profesión?
- Para aquellos que no están en su trabajo actualmente, ¿estáis buscando un nuevo empleo?
- ¿Cuántos trabajos (o proyectos) te han propuesto en los últimos meses a través de las redes sociales?
- ¿Cómo preparáis vuestro futuro?
- ¿Cómo gestionáis la calidad?
- ¿S...



V.- Es decir, que en las redes hay ofertas.

AV.- Pero la aplicación de las redes en la búsqueda de empleo no se limita a buscar ofertas de trabajo y enviar el currículum, van mucho más allá. Tenemos que usarlas para la gestión de contactos y el networking. Los contactos siguen siendo la mejor forma de acceder a muchos trabajos. Crear una buena red de contactos y mantenerla es muy importante y las redes son un instrumento insustituible para ello.

V.- ¿Para qué más sirven?

AV.- Visibilidad. No aparecer en una búsqueda en Google es casi no existir, las redes nos ayudan a posicionarnos y ser fácilmente localizables. Ser visible a los NetHunters que se dedican a buscar talento en redes. No estar o tener una presencia inadecuada nos hará perder oportunidades.

**"CREAR UNA BUENA RED DE CONTACTOS Y MANTENERLA ES MUY IMPORTANTE Y LAS REDES SON UN INSTRUMENTO INSUSTITUIBLE PARA ELLO."**

V.- Y seguro que hay muchas más ventajas.

AV.- Sí. Estar informado de lo que sucede en el mundo y en nuestro sector es una de las tareas que nos hace más empleables. Conocer nuevas empresas. Buscar ideas, oportunidades. Las redes nos ayudan a pescar ideas que nos pueden ayudar y a encontrar nuevas oportunidades profesionales.

V.- ¿Cómo las utilizan las empresas, los reclutadores?

AV.- Las redes sociales son un complemento importante a la hora de elegir el mejor candidato

"SI NO GESTIONAS LA RED DE CONTACTOS, SI NO PUBLICAS A DIARIO Y SI NO INTERACTÚAS CON LOS PROFESIONALES Y EMPRESAS, TUS POSIBILIDADES DE QUE LINKEDIN TE SEA ÚTIL SE REDUCEN CASI EN SU TOTALIDAD."

—ALFREDO VELA, TICS Y FORMACIÓN.  
CONSULTORÍA Y AUDITORÍA DE REDES SOCIALES

posible. En muchas ocasiones las redes sociales del candidato son la primera entrevista de trabajo.

V.- ¿Qué información pueden obtener de ellas?

AV.- Se puede conocer tus conocimientos y competencias, tu capacidad de liderazgo, tu aspecto personal, tus hábitos de vida, tus habilidades sociales, tu evolución profesional, si has mentido en el currículum, tu red de contactos, tu personalidad, tu reputación personal y profesional, tu marca personal, tus habilidades de comunicación, si eres proactivo o reactivo, si te gusta tu trabajo... y mucha otra información relevante.

V.- LinkedIn. Veo que mucha gente entiende LinkedIn como una base de CV, ¿es así?

AV.- Hay una parte de cierto en ello, LinkedIn tiene una base de datos de casi 600 millones de currículums, pero no sólo es eso, ni mucho menos, también tiene muchos millones de páginas de empresas y universidades que son de gran utilidad, también tiene un portal de empleo, y sobre todo permite crear y mantener una red de contactos y la posibilidad de interactuar con ellos, que sin duda es la parte más importante de la red.

V.- ¿Qué le podemos sacar a LinkedIn?

AV.- Hay algunos mantras sobre LinkedIn que hay que.

evitar. El primero es que solo es una herramienta para buscar trabajo, nada más lejos de la realidad. También es una gran herramienta de trabajo, me atrevería a decir que hay muchos más profesionales que lo utilizan en el trabajo que para buscar empleo. El segundo es que basta con tener el perfil y echar un ojo a alguna oferta o mirar lo que publica alguna empresa, esto no es suficiente, si no gestionas la red de contactos, si no publicas a diario y si no interactúas con los profesionales y empresas, tus posibilidades de que LinkedIn te sea útil se reducen casi en su totalidad.

V.- ¿Y para qué nos sirve Twitter?

AV.- Para mí Twitter sigue siendo la red social más importante, no en cuanto a número de usuarios que es Facebook, o a la red que más crece que es Instagram. Lo es en cuanto a la repercusión. Si os fijáis cuando en los medios de comunicación se habla de que algo ha sido noticia en redes sociales, en la gran mayoría de los casos se refieren exclusivamente a Twitter. En mi caso Twitter es un canal de aprendizaje básico, me permite difundir mi marca personal, lo utilizo como canal de comunicación con otros profesionales y empresa y me ayuda a conseguir nuevos proyectos de personas y empresas a las que en muchos casos no conozco previamente.

**"La constancia no te garantiza el éxito, pero no serlo casi seguro que te garantiza el fracaso."**

V.- Para terminar, ¿puedes darnos alguna clave?

AV.- Creo que la palabra clave es estrategia. Nuestra presencia digital no puede ser producto de lo que se me ocurra en cada momento, ha de partir de unos objetivos claros de lo que queremos conseguir con la misma y después, trabajo diario y constancia. La constancia no te garantiza el éxito, pero no serlo casi seguro que te garantiza el fracaso.



Alfredo Vela  
@alfredovela  
TICs y Formación  
[www.ticsyformacion.com](http://www.ticsyformacion.com)



# MARÍA FERNÁNDEZ

Fotos: Paloma Rodríguez Barceló

A veces, cuando hablamos de nuestra profesión, del éxito o de los fracasos, nos olvidamos de que no estamos solos. Hablamos con María Fernández, fundadora de Coaching&Media y miembro de Focus Breakfast sobre las relaciones entre personas.

V.- María, una primera pregunta: ¿se llega solo al éxito o acompañado?

MF.- Ambas. Debes creer en ti mismo por encima de todas las cosas, e incorporar esta máxima como primer mandamiento para alcanzar el éxito. Pero también, necesitamos de la ayuda

de los demás y generar alianzas para llegar lejos. Nadie llega solo a la cima. Siempre hay gente que te ha tendido la mano. Antes o después. De una forma u otra, pero ha sido así. Y es bello que así sea. De esta forma será un éxito compartido. Es bello que el éxito sea una mezcla entre el propio poder, que es indispensable, y los apoyos exteriores.

V.- Así que tiene importancia que sepamos relacionarnos con los demás.

MF.- Tienen toda la importancia. Nuestra vida se teje de relaciones, de vínculos personales y profesionales. Por tanto,

Fundadora y directora de Coaching & Media, firma especializada en coaching a personajes públicos. Autora de "El pequeño libro que hará grande tu vida".

# "Una persona es mucho más que sus defectos y tropiezos."



¡quien comprende a las personas conquista el mundo! Pero para ello, debemos conectar con éstas de forma auténtica. Si no nos mostramos auténticos, tampoco estableceremos relaciones genuinas y perdurables con los demás.

V.- ¿Y cómo lo hacemos de esa forma auténtica?

MF.- Preocupámonos por ellas de verdad y buscando "la parte que brilla" en cada persona. No hay nada más bello que apreciar la calidad humana de quienes nos rodean. Y cuando hacemos esto y vemos solo la parte noble y bella de las personas, apartando las sombras, se produce un efecto mágico.

V.- ¿Cuál?

MF.- Funcionamos de espejo de la mejor versión del otro, éste lo nota y de forma inconsciente mantiene esa parte luminosa y

poderosa cuando está a nuestro lado. Debemos reconocer y valorar interiormente las cualidades del otro y no esperarnos más que a un ser formidable. Una persona es mucho más que sus defectos y tropiezos. Hemos de apartar lo superfluo, ver más allá e ir a lo extraordinario de quien tenemos enfrente.

V.- ¿Qué pasa si no dominamos las relaciones con los demás?

MF.- Puedes ser un cerebro con patas, pero si no dominas las relaciones sociales, una de esas patas permanecerá coja. Por ejemplo, cuando lideras, tienes que movilizar personas y sacar lo mejor de éstas. Y para ello, has de entrar en ellas y solo se entra en el corazón y mente de las personas con lo que hoy llaman habilidades blandas. Siempre ha sido así, pero ahora estamos viviendo un periodo en el que afortunadamente se valoran más que nunca.

V.- Por cierto, se utiliza el término de "habilidades blandas" para saber relacionarse con los demás, pero ¿son tan blandas? MF.- (Risas) ¡Para mí no son nada blandas! Son el núcleo duro. Si un directivo no sabe motivar ni generar compromiso en su equipo no es un líder, es simplemente un jefe. No es movilizador de ideas, creatividad, productividad o interacción. Las habilidades que llaman "blandas" como la capacidad de comunicar de forma eficaz y empática, la facilidad para crear y mantener contactos, la escucha activa, la vocación de servicio, la adaptación al cambio o el trabajar acorde a los propios principios de integridad, responsabilidad y buena fe, son las que transforman a un trabajador normalito en una pieza clave y ganadora dentro de la organización y que convierten a un "jefecillo" en un excelente líder.



“

*Las habilidades blandas convierten un trabajador mediocre en excelente.*

”



V.- ¿Y tentemos algún truco para activar estas habilidades?

MF.- En general es importante prestar atención a pequeños detalles como acordarse siempre de los nombres, mostrar un interés genuino por las personas que nos rodean, tratarlas como nos gustaría que nos trataran a nosotros, ser generoso compartiendo conocimientos, contactos o recursos o cultivar nuestra seguridad y autoconfianza ya que son habilidades “blandas” que marcan la diferencia.

V.- Por cierto, ¿en qué fallamos en las relaciones con los demás?

MF.- En actuar a veces desde el ego y desde el miedo y no actuar desde el alma y el amor. Suen a ser “buenísimo” o a un concepto ingenuo, pero si lo piensas bien, cada vez que actuamos y decidimos desde el amor somos más valientes, tenemos más seguridad y contamos con mucha más energía a la hora de ir a por nuestros objetivos o de superar nuestros obstáculos. El miedo lo único que nos provoca es que queramos preservar nuestra propia autoimagen y que nos protejamos, pero así no llegamos al otro.

**Puedes ser un cerebro con patas, pero si no dominas las relaciones sociales, una de esas patas permanecerá coja.**

V.- ¿Y el ego has dicho?

MF.- También fallamos en el exceso de egocentrismo y en la falta de generosidad. Nosotros, ni somos el obbligo del mundo ni podemos juzgar todo desde nuestra perspectiva y sistema de creencias. Tenemos que ir más allá. Debemos empatizar con el otro. Fallamos en la necesidad de juzgar al otro, de



# AFRONTAR LOS CONFLICTOS ES UNA FORMA DE DECIRLE AL OTRO QUE NOS IMPORTA

MARÍA FERNÁNDEZ  
@Maria\_FGF

[www.mariafernandezcoach.com](http://www.mariafernandezcoach.com)

validarlo. Cuando en realidad, lo tendríamos que validar por defecto y a priori. Cada uno es lo que quiere y puede bajo sus circunstancias.

V.- Vamos a mejorar nuestras relaciones con los demás, ¿por dónde empezamos?

MF.- Dando lo mejor que tenemos al resto. Poniendo nuestros recursos y talentos al servicio de los demás y preguntándonos de qué forma vamos a enriquecer la vida de los demás, a partir de la nuestra.

V.- Una última pregunta. Entre personas, ¿siempre surgen conflictos?

MF.- Depende de lo que llames conflicto.

V.- ¿A qué se lo llamamos?

MF.- Entre personas hay disparidad de opiniones, de intereses, y distintas formas de manifestar lo que pensamos y sentimos. Y a veces eso es lo que hace que choquemos con el de enfrente. Sin embargo, la cuestión no es cuántos conflictos tenemos sino cómo los gestionamos y los superamos y que eso fortalezca nuestras relaciones. Opino que, si algo nos molesta o nos hiera, nuestra responsabilidad es decirlo para “reparar la relación”.

V.- ¿Y cómo se lo decimos?

MF.- Siempre debemos ser empáticos y entender las necesidades del otro que le llevaron a actuar como actuó, y tenemos que hacer un “reclamo

productivo” con vistas al futuro y a la construcción. No sólo poniendo el foco en el error del otro, sino en cómo solucionarlo. Si lo hacemos así, podemos decir casi cualquier cosa sin que el otro se enfade. Se trata de hablar desde el “no ego”, la franqueza y la buena fe.

V.- Entonces, ¿el conflicto tiene una parte positiva?

MF.- Afrontar los conflictos es una forma de decirle al otro que nos importa.

**SI ALGO NOS MOLESTA O  
NOS HIERE, NUESTRA  
RESPONSABILIDAD ES  
DECIRLO PARA  
“REPARAR LA RELACIÓN”.**



# NICOLÁS RAMILO

Fotos:  
Luana Fischer

**Great Place to Work®**, 30 años estudiando los entornos laborales de las organizaciones, ayudándolas en la construcción de culturas de alta confianza para convertirse en grandes lugares de trabajo.

V.- Desde Great Place to Work® ayudáis a crear excelentes lugares de trabajo ¿Qué se necesita?

NR.- La confianza es el principio más importante que define a los grandes lugares de trabajo y está basada en la credibilidad de la dirección, el respeto y la manera en que se sienten tratados los empleados.

V.- Entonces, ¿es una cuestión de dirección general?

NR.- Sí. Nos centramos en una estrategia centrada en las personas. Es habitual que el interlocutor sea Recursos

Humanos, pero es para toda la empresa. La dirección comercial trabaja con personas, un director financiero, también... Es un cambio de mentalidad. Supone centrarse en las personas para alcanzar el éxito y tener una proyección de futuro.

V.- ¿Qué tipo de empresas buscan ser un lugar excelente para trabajar?

NR.- Ha habido un cambio en los últimos años. Antes eran, principalmente, filiales de multinacionales,



tecnológicas, farmacéuticas... pero ahora también la industria, la metalurgia, la ganadería, los call center...

V.- Entonces, toda empresa puede ser un Great Place to Work.

NR.- Sí. A veces se piensa que es una cuestión de dinero, pero todo lo contrario. Es poner a las personas primero. Crear el mejor entorno para trabajar con autonomía, capacidad de innovación, respetar las opiniones y ser exigentes con el desempeño. La gente da lo mejor en un entorno exigente si recibe reconocimiento.

V.- Me decías que la clave es la confianza. ¿Se puede medir la confianza?

NR.- Sí. Great Place to Work® utiliza la misma metodología de trabajo para medir la confianza dentro de la empresa en los 62 países en los que está presente.

## **"LA CONFIANZA ES EL PRINCIPIO MÁS IMPORTANTE QUE DEFINE A LOS GRANDES LUGARES DE TRABAJO."**

V.- ¿Y cuál es la metodología Great Place to Work®?

NR.- Nuestra metodología utiliza dos indicadores: el Índice de Confianza - Trust Index®, que recoge la visión de los empleados, y la Auditoría de Cultura - Culture Audit®, que recoge la visión de la organización. El Índice de Confianza es un indicador clave de negocio que permite a las compañías tener un diagnóstico interno y continuado sobre la capacidad de rendimiento de los empleados de la compañía. Cuanto más alto es el Trust Index® mayores son las perspectivas de crecimiento del negocio. La Auditoría de Cultura permite identificar acciones concretas para la evolución de la Cultura de la compañía.

**"LAS PERSONAS, PRIMERO.  
CREAR EL MEJOR ENTORNO  
PARA TRABAJAR CON  
AUTONOMÍA, CAPACIDAD DE  
INNOVACIÓN, RESPETAR LAS  
OPINIONES Y SER  
EXIGENTES CON EL  
DESEMPEÑO."**

**—NICOLÁS RAMILO, DIRECTOR GENERAL DE  
GREAT PLACE TO WORK® SPAIN**

V.- Veo que formáis parte de este mundo digital donde la importancia está en los datos.

NR.- Sí, somos una empresa que trabaja con datos para generar indicadores de negocio. Aplicamos el Big Data a nuestros análisis para obtener información y poder comprender y tomar mejores decisiones.

V.- Una empresa ya es excelente. ¿Qué le aporta estar en el ranking de Great Place to Work®?

NR.- Implica contar con una plantilla comprometida con la compañía, donde el empleado siente orgullo de pertenencia y se siente inspirado con las tareas que

desempeña lo que, en definitiva, afecta positivamente a los resultados del negocio de la compañía, mejorando su productividad. Y además, estar en el ranking de las Mejores Empresas para Trabajar supone un reconocimiento internacional a la cultura organizacional de una empresa.

V.- Personalmente, ¿qué te aporta o qué te llevas de dirigir Great Place to Work® Spain?

NR.- Infinidad de cosas. Desde poder conocer muchas empresas reconocidas como Excelentes, hasta la posibilidad de conocer a las personas excelentes que forman parte de ellas, ya que una empresa reconocida como un gran lugar de

trabajo solo es posible si está compuesta por grandes personas... O la enorme creatividad del ser humano para poner en marcha nuevas políticas y prácticas que mejoren cualquier ámbito de la organización.... O haber aprendido muchísimas claves/palancas para trabajar sobre las percepciones de todos nosotros.

V.- ¿Y es Great Place to Work® un lugar excelente para trabajar?

NR.- Tenemos muy clara la importancia de compartir misión visión y valores. Desde el establecimiento en 2003 de Great Place to Work® en España, hemos visto una evolución muy positiva en la que hemos trabajado nuestra cultura, apoyándonos en nuestras fortalezas y cuestionando aquello que no funcionaba. Y el resultado lo hemos ido constatando, sobre la base de la confianza y sensibilizando a nuestros colaboradores sobre el concepto de corresponsabilidad. Crear un gran lugar para trabajar es responsabilidad compartida de todos, empresa, management y colaboradores.

**"Crear un gran lugar para trabajar es responsabilidad compartida de todos, empresa, management y colaboradores."**

V.- Por último, ¿tienes alguna anécdota que se pueda contar?

NR.- Muchas y de toda índole. Desde la empresa que piensa que no va a conseguir la Certificación en años y la consigue mucho más rápidamente, hasta aquellas que nos dicen que nunca la alcanzarán, porque no pueden pagar los salarios o tener los beneficios sociales de las grandes empresas... Pero lo que me gusta destacar, sin ser una anécdota en sí misma, es cómo lo viven los empleados de las compañías que son Certificadas Best Workplaces, el enorme Orgullo que genera en todos ellos, sintiéndolo como algo propio de lo que pueden presumir y sentirse inmensamente orgullosos.



**Great  
Place  
To  
Work®**

Nicolás Ramilo  
@GPTW\_Spain  
GREAT PLACE TO WORK®  
[www.greatplacetowork.es](http://www.greatplacetowork.es)



# JOBSSION

Fotos: Maribel García

**Queremos basar los procesos de selección en la conexión que hay entre la forma de ser y de entender la cultura de la organización.**

V.- Jobssion, ¿acercáis a las personas a empresas que comparten su forma de afrontar la vida en el trabajo?

MG.- Así es, entendemos que la persona es el centro de la experiencia en el proceso de selección y para ello debemos saber quién es, cómo es y qué es importante para ella. El entorno de trabajo es fundamental para poder desarrollarse como profesional y eso suele no darse cuando uno no se siente identificado con la forma de entender el trabajo.

V.- ¿Por qué lo hacéis?

MG.- Porque hemos estado en ambos lados del proceso

de selección y sabemos lo duro que es buscar trabajo y buscar talento.

V.- ¿Desde los dos partes?

MG.- Sí. Del lado del seleccionador, sabemos que no hay tiempo ni dinero para poder dedicarle el justo tiempo a cada uno de los CV's que llegan. Muchas veces se inician los procesos con prisa y los factores para tomar decisiones están erróneamente basados en aspectos que no tienen que ver con las personas que hay detrás de un papel. Desde el lado del candidato la frustración de no obtener respuestas, la falta de cercanía en los procesos, el ver

ofertas y ofertas y apuntarse a todo lo que se ve sin pararse a pensar en lo que realmente conecta con nuestra forma de ser o entender un trabajo, la decepción de ir pasando de trabajo en trabajo sin sentir que estás en tu sitio o el hecho de enviar CV's a cientos de empresas y no saber qué puede ser lo que no encaje.

**"Cuando una persona se identifica con la cultura, se genera un vínculo mayor que beneficia a ambas partes."**

V.- ¿Y cómo la hacéis?

MG.- Lo hacemos a través de un algoritmo que hemos desarrollado internamente y que se basa en tres áreas de compatibilidad: Habilidades Técnicas, Competencias y Valores. Tanto las organizaciones como las personas interesadas en encontrar un trabajo, se pueden registrar de forma totalmente gratuita en nuestra web [www.jobssion.com](http://www.jobssion.com). La organización describe su cultura, misión y valores y su oferta. Para los candidatos, a través de un test, se identifican aquellos aspectos más destacables e importantes y que ayudarán en la conexión con la organización. Cuando el algoritmo encuentra compatibilidades, se inicia el contacto. Cuando una persona se identifica con la cultura, se genera un vínculo mayor que beneficia a ambas partes

V.- ¿Algo así como el "tinder" de las organizaciones?

MG.- Eso nos dicen. Lo que queremos es que dos que se buscan, se encuentren. Y estamos convencidos de que, como en la búsqueda de pareja, tener claro qué es lo que uno valora y es importante, determina la calidad y éxito de la relación, dure lo que dure.

## JOBSSION.CONEXIÓN PERSONAS-EMPRESAS



## VENTAJAS

- ¡TENEMOS EL PERFIL QUE ESTÁS BUSCANDO!
- - Nuevo método de reclutamiento fácil, rápido, sencillo y económico.
- - Implicación y motivación.
- - Productividad.
- - Embajadores de marca.
- ¡TÚ TIENES EL PERFIL QUE ESTAMOS BUSCANDO!
- - Te acercamos a empresas que comparten tu modo de afrontar la vida en el trabajo.
- - Entorno de trabajo adaptado a ti.
- - Desarrollo profesional.

**Jobssion**  
Discover your ideal job

Maribel García  
Jobssion  
@Maribel\_GB  
[www.jobssion.com](http://www.jobssion.com)

EL BLOG DE...

# RUBÉN MONTESINOS

Dirección:

<http://rubenmontesinos.com>

"Su pasión siempre han sido las personas en el entorno laboral. Su lema es "Una empresa sin personas es un edificio". Trabaja para hibridar talento y empresas desde su función de consultor de RR.HH e Interim Manager, escribe en su blog para divulgar su conocimiento adquirido y sus experiencias, colabora como formador en diferentes universidades y escuelas de negocio. Bajo el eslogan "People & Business" lucha para erradicar a los Working Dead de las organizaciones.



...LIBROS

## TRES DAMAS CON MARCA

FÁTIMA MARTÍNEZ  
VILMA NÚÑEZ  
ANA ZUAZO

Dirección:

<http://editorialcientifica.es/>

Tres damas con marca, es un libro que se convierte en una guía esencial para profesionales que comienzan su andadura en el mundo del marketing, pero también para aquellos que buscan nuevos retos con los que ir afinando su formación. De este libro podrás extraer consejos, ejercicios y reflexiones para poder afrontar tu futuro de otra forma.

Experiencias personales y profesionales de tres figuras relevantes en el ámbito del marketing, tanto el tradicional como el online, recalcando aciertos y errores con los que han lidiado durante estos años de dilatada trayectoria.



# EVENTOS DE RECURSOS HUMANOS

## Best Workplaces en España en 2018

Great Place to Work® España se enorgullece de presentar la lista de los Best Workplaces en España en 2018.

[https://greatplacetowork.es/best\\_workplaces\\_2018/](https://greatplacetowork.es/best_workplaces_2018/)

## Personal Branding LAB DAY

MARCA PERSONAL 4.0

1 de diciembre de 10:00 a 21:00

Webinar

<http://www.personalbrandinglabday.com/>

## 5º edición Jornada El mundo que viene

APD

4 de diciembre

Santiago de Compostela

<https://www.apd.es/jornada-mundo-que-viene-santiago/>



### Webinar: Marca Personal 4.0

10 horas de Marca Personal, Reputación online, Employer Branding, Redes Sociales, Felicidad, Liderazgo, Recursos Humanos y mucho más.

**1 Diciembre 2018**

**De 10:00 a 21:00 GMT +1**

#PersonalBrandingLabDay



# VEINTE

RECURSOS HUMANOS

—  
REVISTA VEINTE

[WWW.REVISTAVEINTE.COM](http://WWW.REVISTAVEINTE.COM)

DICIEMBRE  
2018