

que tienen relación. Con este modelo se introduce en la gestión empresarial la tan necesitada visión de largo plazo y *multistakeholder* y la poderosa capacidad que tiene la comunicación para desencadenar procesos de influencia sobre las actitudes y los comportamientos de los grupos de interés.

Como CEO de *Corporate Excellence*, estoy muy orgulloso de contar con una obra como *Comunicación estratégica y su contribución a la reputación* en nuestra Biblioteca. La obra está estructurada en diez capítulos dedicados a todas aquellas funciones que engloba la gestión integrada de la comunicación corporativa. El libro comienza con una descripción de los cambios que ha sufrido el sector empresarial en el último siglo y las implicaciones de los mismos para la comunicación corporativa y la gestión de los intangibles. Los primeros tres capítulos introducen la nueva economía del siglo XXI y el cambio de actitud de los ciudadanos, la importancia de comunicar de forma estratégica y de alinear ese área con el modelo de negocio de las organizaciones, y la necesidad urgente de implantar una función de máximo nivel que lidere la gestión integrada de los intangibles en las organizaciones y haga de puente entre la sociedad y la organización. Los siguientes capítulos abordan cada una de las funciones que deben englobarse bajo el paraguas del departamento de comunicación corporativa, haciendo siempre referencia a la necesidad de *transversalizar* todas estas tareas, romper silos y colaborar con otras áreas clave de la organización.

En el libro se pone de manifiesto que la gestión de intangibles es una de las pocas funciones empresariales con una mirada integral sobre el conjunto de la orga-

nización y de la sociedad. Es una función transversal que combate la tendencia natural de las empresas a actuar en forma de silos. En definitiva, es una función que mira más allá del corto plazo y que es capaz de identificar riesgos y oportunidades que surgirán en los plazos medio y largo.

Lo que preveíamos hace varios años, cuando empezamos a diseñar el proyecto de la Biblioteca de *Corporate Excellence* en aras de impulsar la generación de bibliografía en materia de intangibles, se ha hecho una realidad. Esta obra se suma a *Alinear para ganar* en 2012, del profesor Cees van Riel, y *Reputación Corporativa* en 2013, de los profesores Enrique y Ana Carreras y servidor; tres títulos que intentan aportar algo de luz sobre el conocimiento relacionado con la gestión de intangibles. Seguiremos trabajando para seguir con nuestro sueño ●

Ángel Alloza, *co-autor de Atrapados por el consumo y de Reputación Corporativa, y CEO de Corporate Excellence*

FORÉS SABATER, SILVIA (2014)

SÓLO PUEDE QUEDAR UNO

PLATAFORMA EDITORIAL, MADRID

En los últimos años estamos asistiendo a un “cambio de paradigma” tanto en las relaciones sociales como en las relaciones personales y, por supuesto, en las relaciones profesionales. Como consecuencia de la crisis, el trabajo se ha convertido en un lujo y el paro es, barómetro tras barómetro del CIS, lo que más preocupa a la mayoría de los españoles.

En este nuevo escenario, *Sólo puede quedar uno* es mucho más

que un libro: es la llave que abre la puerta a la esperanza para esas personas que están en búsqueda activa de empleo, ya sean los recién licenciados, los parados mayores de tal o cual edad o aquellos que, aun teniendo trabajo, quieren dar un giro a su carrera.

La autora nos plantea, desde el inicio, el misterio que pretende desentrañar a lo largo de sus 198 páginas: “Alguna vez te has preguntado: ¿cuál es la sutil diferencia que inclina la balanza? ¿Por qué se rompe el hilo del que cuelga un buen candidato? ¿Por qué un proceso de selección, claramente favorecedor para un candidato desde el inicio, da un giro de 180 grados sin explicación aparente? [...] ¿Por qué el mejor candidato sobre el papel es superado por otros que aparentemente estaban en la sombra?”. Porque *Sólo puede quedar uno* es mucho más que, como reza su subtítulo, el *Diario de un proceso de selección*. Es un retrato del mundo laboral, de la búsqueda de talento: una visión introspectiva, desde la perspectiva del seleccionador, que pretende desdramatizar, pero sin frivolizar, ese proceso que va desde la redacción y envío del C.V. a la entrevista de trabajo.

El libro, que toma su título de la película *Los inmortales*, con Christopher Lambert y Sean Connery, repasa esos detalles que “no sólo en la selección sino también en muchas ocasiones en la vida, marcan la diferencia e inconscientemente tienen un tremendo efecto positivo”. Y, si en cualquier encuentro solo tenemos una oportunidad de causar una primera impresión, “en selección sólo hay una oportunidad para hacerlo bien”, por lo que Silvia Forés detalla, uno a uno, esos “auténticos errores de cajón” que debe evitar cometer todo candidato.

La autora está convencida de que todos podemos mejorar si

Es un retrato del mundo laboral, de la búsqueda de talento: una visión introspectiva, desde la perspectiva del seleccionador, que pretende desdramatizar, pero sin frivolizar, ese proceso que va desde la redacción y envío del C.V. a la entrevista de trabajo

nos dejamos ayudar, y este libro es una guía de referencia para lograrlo, aunque “habrá seleccionadores que se escandalicen al leer estas líneas porque pensarán que estoy revelando secretos a candidatos que no deberían saber, pero considero que no estoy traicionando ninguna información confidencial ni descubriendo la piedra filosofal”. No le duelen prendas en denunciar que la imagen del seleccionador ha quedado a veces dañada por casos que, aunque sean excepciones a la regla, también se han dado: búsquedas abusivas, exigencias desmedidas, entrevistas inquisitoriales... Y cuenta los problemas que se encuentran, a veces, los seleccionadores, entre sus clientes: “¡Qué lástima que haya personas que deseen rodearse de mediocres para lucir ellos!”.

Silvia Forés habla de esos “factores puramente subjetivos que se escapan a todo razonamiento”; de algo tan imprevisible e impredecible como las relaciones humanas, y de corazonadas, visiones, predicciones, intuiciones, presentimientos... Pero, que nadie se equivoque, en *Sólo puede quedar uno* hay consejos, trucos y pistas para colocarse en cabeza de la carrera, así como una lista de patrones equivocados que se repiten en todo proceso de selección y que deben evitarse si se quiere lograr ser “el elegido”.

La autora nos desvela lo que no vemos, lo que sucede en el *backstage*, entre el cliente, el seleccionador y el candidato. Y lo hace de una forma tan amena que, a ratos, nos parece estar viendo una de esas películas o series americanas en las que aparecen empresas, reuniones, equipos formados por hombres y mujeres que trabajan, cuentan chismes del jefe, se ponen la zancadilla o hacen la pelota a diestro y siniestro...

Silvia Forés ha conocido, a lo largo de sus 15 años de carrera, a cientos

.....
En *Sólo puede quedar uno* hay consejos, trucos y pistas para colocarse en cabeza de la carrera, así como una lista de patrones equivocados que se repiten en todo proceso de selección y que deben evitarse si se quiere lograr ser “el elegido”
.....

de candidatos: el que se pasa y el que no llega, el cauteloso y el valiente, el experimentado y el inexperto, el sincero y el tramposo, el apático y el proactivo, el tímido y el extrovertido, el humilde y el prepotente, el que habla mucho y escucha poco...

Pero los buenos seleccionadores, y se nota que Silvia Forés lo es, hablan poco, escuchan mucho y, sobre todo, observan. Son flexibles, humildes, discretos... siempre ocupándose y preocupándose, como los managers de un artista o deportista: les informan y aconsejan, y los mantienen motivados e ilusionados: “Los seleccionadores hemos pasado de ser meros receptores de candidaturas a interactuar con nuestros candidatos en la red 2.0”. Y en esta época de *selfies* y exhibicionismo al límite en las redes sociales y otras plataformas, nos alerta del peligro que nuestros perfiles virtuales pueden suponer a la hora de crear esa buena primera impresión o de orientar la balanza hacia nuestro lado.

Entre seleccionador y candidato debe existir una relación basada en el respeto, la complicidad, la colaboración y la confianza. Sin embargo, en algunos casos, los seleccionadores muy experimentados descubren que esa imagen impoluta de un candidato dista mucho de la realidad... “*Todos ven lo que tú aparentas, pocos advierten lo que eres*”. Con esta cita de Nicolás Maquiavelo comienza la autora el capítulo 9.

Por eso Silvia Forés está siempre alerta, pero no de vuelta, conserva el amor por su profesión para seguir queriendo hacer las cosas de manera excelente; y sabe, mejor que nadie, que para vencer hay que convencer.

En *Sólo puede quedar uno* hay magia y humor; hay sorpresas y situaciones rocambolescas, más propias de la ciencia-ficción; hay

adrenalina, yoga, horóscopos, días de lluvia, gafes, leyes de Murphy y otras supersticiones... Hay dilemas morales, excepciones a la regla, pros y contras, estrategias e impulsos, verdades y mentiras, actitud y aptitud... pero también eficacia y potencial, sentido común (y mucho), claves, datos y... esperanza. Porque el que lo lea, irá mejor preparado a una entrevista la próxima vez • ¡Seguro!

Cristina de Alzaga

.....
HURTADO, RAFAEL (2014)
.....

REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO EN EL HOGAR Y LA VIDA FAMILIAR
EUNSA, PAMPLONA

En el mes de mayo de 2014 Rafael Hurtado (Universidad Panamericana, Guadalajara, México) publicó el libro *Reflexiones sobre el trabajo en el hogar y la vida familiar* en la editorial EUNSA de la Universidad de Navarra. La obra está constituida por dos capítulos de entre 20 y 25 páginas, con sus respectivos textos introductorio y conclusivo. La temática general del libro alude a la difícil situación económica que viven las familias en el mundo actual, una situación que reclama una nueva reflexión de lo que culturalmente se entiende por trabajo en el hogar o “doméstico”.

En su libro, Rafael Hurtado pone de relieve que el Magisterio de la Iglesia Católica ha señalado con claridad la importancia y dignidad de la mujer-madre que dedica su tiempo al cuidado de su hogar y a la educación de sus hijos, sin dejar de promover la participación activa del hombre-padre en lo que se puede identificar como el “tra-