



Te llaman para ofrecerte un empleo, pero antes de incorporarte necesitan que **participes en un 'assessment center'**. No tienes ni idea de qué es. Pero no preguntas, una vez allí te explican que la filosofía de la empresa está basada en un plan de **'blended learning'** combinado con un modelo de **'compensation plan'**.

Además, para culminar te explican que funcionan bajo un comply común con la central. No puedes articular palabra, porque no tienes ni idea de lo que te han contado en los últimos diez minutos.

Y te despiden maltrecho con ganas de que no te vuelvan a llamar para no volver a pasar ese mal trago.

Para que esto no te pase puedes ir preparado, revisa este pequeño vocabulario, que la menos, puede salvarte de la cara de póquer.

Assessment center: Simulación de situaciones de trabajo para evaluar las competencias y capacidades de los participantes. La evaluación se realiza por varios observadores externos.

Balance scored: Sistema integrado de indicadores de recursos humanos para gestionar la estrategia. Estos indicadores sirven para identificar el impacto en el negocio, el valor añadido y el desarrollo de recursos humanos.

'Benchmarking' de recursos humanos: Comparación de prácticas de recursos humanos entre diversas empresas para aprender compartiendo conocimiento.

Blended learning: Sistema de desarrollo de personas que integra metodologías presenciales y virtuales.

Cafetería 'compensation plan': Modelo de compensación individualizado confeccionado a partir de las opciones elegidas por los empleados. Esta personalización implica una visión diferencial y no de café para todos.

Calibración: Proceso para asegurar coherencia y justicia interna enytre jefes de distintos departamentos.

Clima organizacional (Opinión de Empleados): Herramienta de mejora basada en la captación periódica de opinión de los empleados sobre los procesos básicos de recursos humanos.

Capital intelectual: Medida del valor creado por la gestión del conocimiento. Puede definirse también como la diferencia entre el valor bursátil de la compañía y su valor en libros.

Conference call, tel-co: Se utiliza para reuniones con equipos matriciales o equipos de trabajo que están deslocalizados.

Challenge the status quo: Habilidad muy valorada recientemente por su alta correlación con innovación

Clawback: Un directivo puede estar obligado a devolver parte de la compensación variable recibida en años anteriores.

Coaching: Metodología de aprendizaje interpersonal desde el asesoramiento o acompañamiento de una persona que asume el rol del coach (maestro) y otra que asume el rol de coachee (aprendiz).

Competencias Conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos que forman la base de todos los procesos modernos de recursos humanos.

Comply or explain: Las empresas deberán seguir las directrices de los códigos de buen gobierno corporativo o explicar por qué se ha desviado dicha información.

Crowdsourcing: Consiste en externalizar las actividades que normalmente realizaba un empleado o contratista a un grupo de personas a través de una convocatoria abierta. La web 2.0 ha sentado las bases tecnológicas del término mediante la conexión de un grupo de personas para llevar a cabo una tarea determinada.

Cultural drivers: Están empezando a sustituir a los valores como palancas de cambio.

Development center: Simulación de trabajo para apreciar el potencial de desarrollo de los participantes, a través de ejercicios que representan situaciones habituales de trabajo de mayor responsabilidad que los que realizan actualmente.

Downsizing: Proceso de reorganización o reestructuración de las organizaciones que supone la mejora de los sistemas de trabajo, mediante la adecuación del número de empleados para mantener los niveles de competitividad.

EHR: Gestión de la información y la comunicación de los datos sobre las personas.

Empleabilidad: Desarrollo de las competencias individuales fomentado por la empresa para lograr mayores posibilidades de empleo, tanto interna como externamente; se contrapone al concepto, totalmente anticuado, de seguridad en el empleo.

Employee Branding: Proceso según el cual los empleados proyectan la marca al exterior.

Employer branding: Sistema de gestión de la marca de la empresa para atraer el talento hacia la misma.

Empowerment: Modelo de gestión basado en la delegación del poder con la máxima información. Dar poder a los empleados para decidir con criterio propio.

Engaging: Estadío que supera el compromiso tradicional al que hacen referencia las empresas para medir el grado de implicación de sus profesionales. Este concepto hace referencia al significado de 'engagement', ocupar la atención o esfuerzos de una persona; asegurar la ayuda, el trabajo, el uso de algo; que difiere del compromiso, es decir, poner de común acuerdo en manos de un tercero la determinación de la diferencia.

ESCI (Encuesta de Satisfacción de Cliente Interno): Metodología para identificar la percepción del valor añadido que ofrece la empresa al empleado como cliente interno.

Extended leadership team: Reunión del comité de dirección y un grupo de directivos/líderes más amplio.

Feedback 90º-180º-360º: Metodología de apreciación del rendimiento basándose en distintas fuentes: sólo la evaluación de los jefes (90º), de los jefes y los pares o compañeros (180º), y de los jefes, pares y colaboradores (360º).

Follow up: Seguimiento.

FTE (Full Time Equivalent): Método para medir la plantilla. Homogeneizando los contratos fijos y temporales con un valor único para realizar comparaciones de plantillas.

Gestion del conocimiento: Poner en funcionamiento los medios necesarios para que el

conocimiento, cualquiera que sea el origen de este activo intangible, pueda ser difundido para crear competencias esenciales y diferenciadoras que creen valor para el negocio.

Golden parachutes: Blindajes salariales en caso de despido. Es habitual entre los directivos y, según marca la ley, deberían limitarse a un máximo de entre una y dos veces la retribución anual. En España se han visto casos de blindajes de hasta cinco anualidades.

Happyshifting: Consiste en la máxima defensa de que todos debemos estar decididos a buscar la felicidad a través del trabajo. Eso se debe convertir en el principal objeto de nuestra vida, porque la felicidad, conduce al éxito.

Headhunting: Metodología de selección de personas con un componente proactivo. Buscar y convencer a profesionales que inicialmente no están en una posición de cambio.

High flyers, high potential: Personas con alto potencial que suelen estar en programas específicos para el desarrollo de sus habilidades

Inteligencia emocional: Modelo teórico para explicar el éxito personal y profesional, que no depende únicamente del coeficiente intelectual, sino de una serie de factores como manejo de emociones, empatía, automotivación, etc.

Job matching: Metodología para comparar los diferentes puestos más allá de tener la misma denominación. Para realizar benchmarking o encuestas salariales hace falta identificar las verdaderas tareas, características y perfiles de los diferentes puestos de trabajo o de las empresas para facilitar la comparación.

Learning by doing: Metodología de formación basado en el aprendizaje haciendo y realizando el proceso que deben aprender. La experiencia como huella interiorizada en el razonamiento posterior de dicha experiencia.

Liderazgo inclusivo: Fomento de un liderazgo capaz de tolerar las diferencias –sobre todo de opinión- para crear un entorno realmente diverso.

Loyalty salary: Sistema de gestión de la compensación para desarrollar la lealtad y continuidad empresarial. La retribución queda adscrita a resultados evolutivos. Es el modelo desarrollado para conseguir la lealtad del talento.

Mentoring: Metodología de aprendizaje interpersonal donde se asigna una persona con experiencia y conocimiento (mentor) que apoya a un empleado a comprender su desarrollo profesional.

Micromanagement: Los líderes supervisan demasiado a sus empleados, sin dejar autonomía.

Mid year review: Término utilizado por las multinacionales para definir la reunión empleado-jefe sobre el desempeño.

Mix retributivo equilibrado: La retribución fija debería suponer una parte relevante de la compensación total.

Mobbing: Modelo psicológico para identificar el acoso laboral recibido por un empleado. Integrando la presión psicológica desarrollada tanto individual como en grupo y que ocasiona un impacto en el empleado.

Networking: Sistema de gestión de las relaciones personales como valor organizativo. La información compartida y el nivel de confianza generado por una red de contactos da un valor a la empresa por su capital relacional.

Open day: Día de jornadas abiertas que, generalmente un día al año, organiza la empresa para que los familiares de los empleados puedan visitar las instalaciones de la compañía.

Outdoor: Metodología de formación basada en el desarrollo de actividades lúdicas que sirven para practicar habilidades. Las explicaciones sobre lo aprendido en la experiencia sirven de autorreflexión y facilitan la interiorización del aprendizaje.

Outplacement: Proceso de recolocación de empleados a otras oportunidades laborales de acuerdo a su perfil e historia laboral. Puede ser colectiva o individual.

Outsourcing: Subcontratación total o parcial de las actividades no básicas o de menor valor añadido de la función de recursos humanos.

Performance appraisal: Sistema de apreciación del rendimiento integrador de la apreciación de resultados (DPO) y de la apreciación de las competencias. Valorar el rendimiento por los resultados y también por el saber hacer.

Personal branding: Modelo de gestión personal similar a una empresa. Destacando el valor del yo como una marca y desarrollando un modelo de gestión basado en el interés personal como motivación y en el desarrollo de la persona como fin último.

PNL (Programación Neurolingüística): Modelo psicológico basado en una visión de dinámica de funcionamiento de la mente, que nos permite conocer las estrategias de cada persona para tener éxito, aprender y emocionar a otras.

Procrastinación: Posponer de forma innecesaria la realización de una tarea, actividad o decisión relevante que quiero o tengo que hacer, sustituyéndola por otra menos relevante pero que nos reporta una satisfacción inmediata.

Profoling: Metodología de análisis de las personas en función del perfil personal y su comparación con el perfil organizativo (del puesto, de la familia ocupacional o de la empresa).

QWL ('Quality of Working Life'): Modelo empresarial basado en la calidad de la vida personal como garantía de una mayor calidad en el trabajo. Las medidas de conciliación laboral se inscriben en un modelo de productividad basado en el respeto al tiempo personal como motivador humano.

Resiliencia: Tolerancia al fracaso y capacidad de adaptación a los cambios.

Reskilling: Proceso de orientación de la carrera empresarial que permite tomar decisiones vitales de una forma profesional. La gestión de la carrera profesional desde el asesoramiento profesional y recientemente según la evolución personal.

Say on pay: Las entidades deberían dar la oportunidad a sus accionistas de opinar sobre la política de compensación mediante un voto vinculante en la junta general de accionistas.

Semana comprimida: Trabajar 4 días por semana, con fines de semana de 3, poco extendida aún en España, mucho más en otros países.

SMART: Siglas para definir un sistema de marcar objetivos que tienen que ser Específicos, Medible, Alcanzable, Realista y Tiempo.

Spin-off: Modelo de gestión basado en la independencia de un área de negocio transformándose en un negocio en sí mismo. El desarrollo de una nueva empresa surge de un área de negocio que produce cambios significativos en sus recursos humanos.

Stock Options: Derecho, reservado a algunos ejecutivos, a comprar en el futuro un número de acciones a un precio fijo durante un periodo de tiempo.

Up or out Expresión que se utiliza para indicar que el 20% de personas con un rendimiento más bajo en la evaluación de desempeño abandonarán la compañía.

Fuente: <http://empleo.universiablogs.net/2011/06/02/un-poco-de-vocabulario-rhhh/>