

LOS MEJORES DEL MES

Eugenio de Andrés,

Socio director de Tatum y miembro del Top Ten HRS.

Ángel Martín,

Gerente de Tatum.

Para acceder a los artículos completos o consultar anteriores ediciones, visítenos en: <http://www.observatoriorh.com/blogosfera> y en <http://www.tatum.es/blogosferarrhh>

Cuatro aplicaciones 2.0 para RRHHBlog: **Supervivencia Directiva** Autor: **Virgilio Gallardo Yebra**Supervivencia
Directiva

Has oído hablar de Liderazgo 2.0, organizaciones 2.0. o RRHH 2.0? Para algunos son conceptos vacíos, una burbuja que estallará. Para otros son conceptos que nacen de la filosofía que hay detrás de las herramientas 2.0, pero que no tienen implicaciones prácticas. A menudo son apellidos que se añaden habitualmente por razones de marketing, porque hablar de lo 2.0. está de moda, implica modernidad y una nueva forma de entender la participación y la comunicación empresarial de la que están tan necesitadas nuestras empresas, pero habitualmente aparecen como poco prácticos. Para algunos las herramientas 2.0. son imprescindibles para el mundo empresarial en áreas como el marketing y la comunicación corporativa, pero no para RRHH. Lo cierto es que la función de RRHH y los directivos que quieren transformar sus organizaciones tienen potentes aliados en estas herramientas, cuya característica básica es la forma de gestionar la información de una forma descentralizada, no unidireccional y donde las personas dejan de convertirse en receptores pasivos. Os proponemos reflexionar sobre cuatro posibles aplicaciones y tendencias imparables que están transformado en el comportamiento organizativo de forma radical.

Continúa leyéndolo en <http://supervivenciadirectiva.com/2010/01/26/cuatro-aplicaciones-2-0-para-rrhh/>

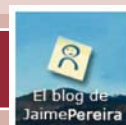
Desarrollo Organizacional: El que no la hace, la pagaBlog: **Óptima Infinito** Autor: **José Miguel Bolívar**

Creo de hecho que las políticas de empresa son en general necesarias, pero me parece muy importante tener presente a la hora de elaborarlas que su punto de partida supone habitualmente un recorte a la libertad de los empleados para tomar decisiones. Existen al menos dos formas de enfocar el desarrollo y puesta en marcha de una política de empresa: el enfoque 1.0 y el enfoque 2.0.

Continúa leyéndolo en http://www.optimainfinito.com/2010/01/desarrollo-organizacional-el-que-no-la-hace-la-paga.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+OptimaInfinito+%28Optima+Infinito%29

Demandas de los jóvenes a las empresas actuales y futuras?Blog: **Sostenibilidad y Responsabilidad Social** Autor: **Carmen Vallejo**

El pasado 10 de octubre el periódico Expansión incluía un estudio *Empleadores de referencia* elaborado por KPMG, en relación a qué piden los jóvenes a las empresas actuales y futuras. Me pareció interesante sobre todo porque serán ellos quienes ocuparán cargos de directivos, gestionarán departamentos o trabajarán en las empresas del siglo XXI. Empresas que deberán asumir grandes retos en un mundo global, diverso e interconectado, siendo necesario llevar a cabo innovaciones sostenibles y contar con un talento responsable. Continúa leyéndolo en http://www.madrimasd.org/blogs/sostenibilidad_responsabilidad_social/2009/10/19/127208

El jefe ideal...Blog: **El blog de Jaime Pereira** Autor: **Jaime Pereira**

Hace unos días trabajando con un grupo de directivos de una gran empresa multinacional del sector químico, hicimos un ejercicio de Open Space para diseñar el perfil del "Jefe Ideal", ya que la mayoría de los que nos encontrábamos allí aun no lo habíamos encontrado. Ideal, si. Pero si no sueñas, nunca llegarás a conseguir nada. Ya lo dijo Martin Luther King, ¡Hoy tengo un sueño! Y con esa filosofía nos pusimos a soñar. El resultado, aquí lo tienes. Continúa leyéndolo en <http://www.jaimepereira.es/?p=2911>

Las 10 tendencias en Recursos Humanos para el 2010

Blog: **Top Ten Business Experts** Autor: **Pilar Jericó**

TopTen

¿Qué nos espera en la gestión de personas para el futuro año? Montse Mateos ha escrito un artículo analizando la posibilidad de que en el 2010 comiencen los famosos brotes verdes. A continuación, desarrollo las tendencias en la gestión de personas que creo que durante los próximos meses tendrán un mayor impacto en el ámbito de los Recursos Humanos, más allá de la crisis económica.

Continúa leyéndolo en <http://toptenms.blogspot.com/2010/01/las-10-tendencias-en-recursos-humanos.html>)

El arte de parecer ocupado

Blog: **El blog de RRHH** Autor: **Juan Martínez Salinas**



Las personas que de momento han conseguido conservar su trabajo hacen lo imposible, no sólo por ser necesarios sino también por parecerlo. Muchas de estas personas tienen poco trabajo y deben ir estirándolo para estar ocupados. El problema surge cuando hay departamentos que están ociosos y otros no llegan. En este caso, hay que hacer una redistribución de tareas e implicar a las personas que tienen menos trabajo en las actividades que tienen más faena.

Continúa leyéndolo en <http://www.elblogderrhh.com/2010/01/el-arte-de-parecer-ocupado.html>)

Sobre mercenarios y mileuristas

Blog: **Jano 2.0** Autor: **Julián Carrión**



El mercenario “mileurista” tiene solución: “pagarle un sueldo digno”. Pero también existen los mercenarios vocacionales, profesionales de éxito y evidentemente bien pagados, que son incapaces de comprometerse con una organización, aunque ésta se comprometa con ellos. Normalmente este síndrome desaparece con el tiempo, pero a veces se convierte en patológico. En cualquier caso hay que tener en cuenta que la fidelidad ya no es algo que viene de serie en las personas.

Continúa leyéndolo en <http://juancarrion.wordpress.com/2010/01/25/sobre-mercenarios-y-mileuristas/>)

Sobre la prohibición de uso de redes sociales en la empresa

Blog: **Consultoría Artesana** Autor: **Julen Iturbe**



Cada vez que escuchemos que se establecen restricciones al uso de las redes sociales en la empresa, estamos generando mal clima de trabajo. Dicho de otra manera, estamos limitando la expresión de la persona como tal, estamos concibiendo a la persona en su rol exclusivo de trabajo y no como tal persona.

Continúa leyéndolo en http://blog.consultorartesano.com/2010/01/sobre-la-prohibicion-de-uso-de-redes-sociales-en-la-empresa.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+ConsultoraArtesanaEnLaRed+%28Consultor%C3%ADa+art

[esana+en+la+red%29](http://blog.consultorartesano.com/2010/01/sobre-la-prohibicion-de-uso-de-redes-sociales-en-la-empresa.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+ConsultoraArtesanaEnLaRed+%28Consultor%C3%ADa+art))

Liderazgo 2.0: El arte de explorar el futuro en busca de la emergencia

Blog: **Liderazgo en la era de la colaboración** Autor: **José Cabrera**

La crisis ha puesto en evidencia que los modelos de crecimiento del pasado ya no nos sirven. Nos han permitido alcanzar el actual nivel de desarrollo económico, social y tecnológico, algo nada desdeñable. Pero el modelo está agotado. Las organizaciones e instituciones que hemos creado ya no funcionan. Son rígidas, opacas, lentas, torpes y burocráticas. Incapaces de adaptarse a los retos del futuro. Y lo que es peor: son mortalmente aburridas. No están pensadas para las personas, y son capaces de acabar con la pasión del mejor de nuestros colaboradores.

Continúa leyéndolo en <http://blog.cabreramc.com/2010/01/31/liderazgo-2-0-el-arte-de-explorar-el-futuro-en-busca-de-la-emergencia/>)

Liderar es transformar “cómo” en “qué” y viceversa

Blog: **La inteligencia de las emociones** Autor: **Josep Juliá**

No sé cuantos de vosotros os dedicáis a hablar en público, pero los que lo hacemos jugamos con alguna ventaja. La más importante es que mientras los que escuchan te tienen a ti como único objetivo de visión y atención, tú puedes observar las reacciones de todos ellos al mismo tiempo y actuar en consecuencia. Y esa diferencia trascendental te permite guiar el proceso. Tú sabes en qué consiste el mensaje que les quieres transmitir, tú eres el único responsable de hacerlo comprensible y atractivo. Tienes la visión y por tanto, tú eres el líder, a pesar de que lo que les cuentas les tocará a ellos desarrollarlo.

Continúa leyéndolo en <http://josep-julian.blogspot.com/2010/01/liderar-es-transformar-como-en-que-y.html>)