

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>

¿Los trabajadores que se quedan son los que más trabajan o los que menos problemas ocasionan?

Blog: **Blog de Recursos Humanos** Autor: **Juan Martínez de Salinas** Url: <http://www.elblogderrhh.com>



Normalmente, se suele entender por no causar problemas el que los trabajadores “traguen” con todo, independientemente de que sea justo o injusto y esto, desgraciadamente, no es así. Las organizaciones las conforman todos sus miembros y cada uno tiene su importancia porque todas las tareas tienen su valor relativo en su justa medida o deberían tenerlo. Hay empresas que tienen una venda en los ojos y están haciendo determinadas limpiezas sin sentido. Grandes profesionales de múltiples actividades están sin trabajo, sin saber muy bien por qué les toca a ellos. *Ellos desempeñaron su trabajo de forma ejemplar desde el primer día, dando todo y más. Son conscientes de que cuando la situación no va bien, igual les toca salir, no porque no hagan bien su trabajo sino por la situación económica.* Sin embargo, ven como ellos salen y se quedan otras personas que se escaquean que no se involucran como ellos y se preguntan *¿Cómo es posible esto? [...].* Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/BHml>)

Felicidad en el trabajo

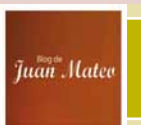
Blog: **Dudas Gratis** Autor: **Roberto Cacho** Url: <http://dudasgratis.wordpress.com/>

Dudas gratis

Si le preguntamos a la wikipedia nos dirá que es un estado de ánimo caracterizado por un enfoque positivo del medio y una paz interior, como una condición interna de satisfacción y alegría. Y ahí es donde veo la gran dificultad para unir en la misma frase felicidad y trabajo. La felicidad es un estado de ánimo (emocional), y como tal, permanece durante largos períodos de tiempo. Por lo tanto no podemos ser felices o infelices a jornada partida: ahora soy feliz porque estoy en casa; ahora no lo soy porque estoy currando. Y otro asunto interesante es que -simplificando mucho- la felicidad parece la suma de satisfacción+alegría. Estamos acostumbrados a hablar de satisfacción, como he dicho, pero lo de alegría es nuevo [...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/zT30>)

¡¡¡Quinceañeros!!!!

Blog: **Blog de Juan Mateo** Autor: **Juan Mateo**
Url: <http://www.juanmateo-online.com/>



¿Se acuerdan de esas cartas de amor que se escriben a los quince años? Pues bien, deberíamos recuperar ese espíritu para la nueva gestión empresarial. “Pero, ¿qué dice este hombre?”, se preguntarán ustedes. Pues eso, que debemos recuperar las historias de amor si queremos enfrentarnos a la nueva era. “Definitivamente ha perdido la cabeza”, afirmarán ustedes después de oír esta última sentencia. No, les aseguro que no. Intentaré demostrárselo. Hace tiempo, hablando con mi admirado Juan Arena, ex – presidente de Bankinter y un inigualable gestor, le pregunté cuál era el secreto de su éxito. Cuál había sido la razón fundamental por la que había conseguido llevar a Bankinter a ser uno de los mejores bancos del mundo. Sin dudar lo me dijo: “Bankinter fue una historia de amor” [...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/Alld>)

Ferretería de RRHH

Blog: **El Blog de David Comí** Autor: **David Comí**
Url: <http://www.comprometeme.com/>

COMPROMÉTEME

Indudablemente desde RRHH debemos crear procedimientos y normas para optimizar la gestión de personas, para poder ayudar a poner orden y coherencia, evitar subjetividades a la hora de incrementos de salarios, establecer planes de carrera, gestionar la formación, etc. Pero creo que no hemos de abusar al realizar normas y procedimientos complejos. No hemos de dar la sensación de que desarrollamos herramientas para fiscalizar, controlar o juzgar a los empleados. Es muy habitual establecer, por ejemplo, sistemas de gestión del desempeño donde la finalidad es simplemente evaluar el rendimiento de los empleados, pero desde una perspectiva de valorar si realiza bien el trabajo o no y luego tomar decisiones drásticas [...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/TOTk>)

Desarrollo Profesional: Cuando Trabajas, ¿Cueces o Enriqueces?

Blog: **Óptima Infinito** Autor: **José Miguel Bolívar** Url: <http://www.optimainfinito.com>



Cuando nos parece que alguien hace algo “especialmente bien” significa que ha superado al menos una de nuestras expectativas. Puede tratarse de alguien que ofrece la calidad esperada pero en un tiempo inferior al que preveíamos. O puede ser que lo que supere las expectativas sea la calidad del producto o servicio recibido. También nos sorprenderá gratamente si el producto o servicio, además de cumplir nuestras expectativas de calidad y tiempo de entrega, ofrece características adicionales que nos parecen valiosas. La demanda de este tipo de profesionales personas siempre supera a la oferta [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/uqZQ>)

Empresas convertidas en no lugares

Blog: **Consultoría Artesana** Autor: **Julen Iturbe**
Url: <http://blog.consultorartesano.com>



¿Son las empresas los no lugares del siglo XXI?, ¿caminan sin saberlo hacia convertirse en fósiles carentes de sentido real y contemporáneo? Insisto en este curioso discurso (teórico) de la preocupación por la persona y esa contradicción tan evidente de que lo que interesa es abaratar el despido. Ayer en la jornada sobre empleo y cultura organizada por el Gobierno Vasco, entre los miles de datos en que tratar de sustentar las opiniones, me fijé en una encuesta sobre las dificultades para contratar en el sector de la cultura. ¿Cuál era una de las preguntas? Bien simple: si la dificultad para despedir era obstáculo para contratar. Bonita consideración a priori: material prescindible. Así que póngame fácil su eliminación, por favor [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/KNb4>)

Ghandi y la dirección por valores

Blog: **Historia y Liderazgo** Autor: **Antonio Ortega**
Url: <http://historiayliderazgo.blogspot.com>



Determinación es perseguir, de forma irrenunciable, un objetivo, una idea, lo que en el mundo de la gestión se ha dado en llamar la visión/misión de la compañía, porque se está convencido de su efecto beneficioso para el conjunto de la sociedad, o de la empresa. Pero esta determinación viene acompañada de unos valores (en el caso de Gandhi la no violencia) que no pueden dejarse de lado. Los valores que hoy solemos enunciar (y fíjense que digo enunciar, no practicar) en las empresas, como el desarrollo de los equipos (algunos dicen “pasión”), o el servicio impecable al cliente, o la responsabilidad social, etc. pueden suponer una cierta limitación a la forma de actuar [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/Jlas>)

Tirachinas contra la diversidad

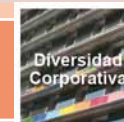
Blog: **Ncuentra** Autor: **Silvia Muriel**
Url: <http://ncuentra.blogspot.com>



Las empresas se acostumbran a sus personas y las personas a sus empresas. Y acaban siendo, en muchos casos, como eso que se dice de los perros y de que quienes les cuidan: que se acaban pareciendo. Y cuando te acostumbras a algo, es incómodo cambiarlo. Te ves hasta guap=. O como los matrimonios, también. Cuesta adaptarse a las costumbres de la media costilla con la que has matrimoniado, pero otro tema es lo de la familia política: que gusta, pero sólo para un rato –para el té de las 5 y poco más-. Porque un= tiene su sistema, sus rutinas, sus esquemas mentales, e introducir otros elementos rompen la armonía. Si algo funciona, para qué cambiarlo [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/xCa3>)

Diversidad, Responsabilidad y Personas

Blog: **Diversidad Corporativa** Autor: **Uxío Malvido**
<http://diversidadcorporativa.wordpress.com>



El tiempo y la relación con Forética, me ayudaron a ver la Responsabilidad Social no tanto como una colección de actividades inconexas sino como el impulso a una forma diferente de hacer negocios y de relacionar a la empresa con sus distintos grupos de interés (todos los relacionados con su actividad: proveedores, clientes, empleados, inversores, ONGs, comunidades locales...). Ahora observo con interés los análisis que apuntan a una confluencia cada vez mayor de objetivos entre las áreas de Diversidad y las de Responsabilidad Social (desarrollar la agenda de equidad laboral y Derechos Humanos, promover la diversidad en la cadena de proveedores...) [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/pg0m>)

La influencia creativa

Blog: **Rubén Turienzo** Autor: **Rubén Turienzo** Url: <http://rubenturienzo.com>



La creatividad nos otorga alas, nos da ventaja. Y es, junto con el talento, el único elemento ilimitado en toda organización. Una persona con una estrategia creativa es alguien capaz de hacer que las cosas pasen ya sea en su vida personal o en la profesional. Es capaz de tener una visión y reajustarla desarrollando su capacidad de reacción y su disponibilidad al trabajo [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/tBxR>)