

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>

La incompetencia de RRHH. ¡Otra vez no, por favor!

Blog: **Supervivencia Directiva** Autor: **Virginio Gallardo** Url: <http://supervivenciadirectiva.com/>

Supervivencia
Directiva

¿Qué es lo que importa en la empresa? No es hablar de la incertidumbre y la cultura de gestión del cambio que requiere líderes y poner en el centro a las personas. No es hablar de la necesidad de poner la inteligencia colectiva al servicio de la organización como única posibilidad competitiva en la nueva era de la innovación... No todo eso realmente no importa, lo que importa en una organización es de lo que se habla en los Consejos de Administración. En los Consejos de Administración estos temas todavía no tienen la importancia que merecen porque todavía viven de las claves de éxito del SXX, la mayoría ha detectado en análisis pero no son capaces de ejecutarlo, y los máximos directivos de las compañías (que no son los directivos de RRHH) son un reflejo de sus Consejos de Administración y la mayoría de los directivos que estos escogen son un reflejo de estos Dtoes. Generales y CEO,... donde las personas por cuestiones de maquillaje son sólo el tema relevante en el discurso de navidad o el inicio de la Memoria Anual. [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/forwvz>)

Los empleados primero, la verdadera orientación al cliente

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

El énfasis en poner al cliente en el centro de la estrategia empresarial refleja bastante mala conciencia. Es la constatación evidente de que las empresas a medida que crecen se van dotando de estructuras y procesos alejados de la auténtica generación de valor. Frente a ese mensaje dominante en la gestión empresarial occidental, ha surgido una alternativa venida de Asia. Es la que plantea el libro "Employees First, Customer Second". Su autor es Veneet Nayar, el CEO de la empresa tecnológica HCLT, que ya mencioné al hablar del nuevo capitalismo. [...].

Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/eYWj5t>)

5 propuestas de Coaching para aumentar la motivación en tu empresa (716).

Blog: **Yoriento** Autor: **Alfonso Alcántara**
Url: <http://yoriento.com/>

Es una obviedad afirmar que la **motivación** que una persona experimenta en la organización en la que trabaja **influye en la eficacia y en la eficiencia de su desempeño cotidiano**. Lo que ya no es tan fácil de explicar es por qué las empresas dedican tan pocos recursos y estrategias tan simples (e inefectivas) a mejorar ese factor tan obviamente importante, también para sus resultados. La gran atención que recibe la motivación y el mal tratamiento que se le da es, quizás, la **paradoja** más presente en el management de antes y de ahora, **contradicción** que en gran parte se debe a la indefinición o confusa definición del propio término [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/dTPbYy>)

La comunicación interna en la era 2.0

Blog: **Caminante** Autor: **Javier Villalba** Url: <http://jvillalba.wordpress.com/>



Caminante

Creo percibir una fractura, cada día mayor, entre la práctica habitual de la comunicación interna y la visión que tengo sobre cómo configurar esta función para aportar valor a la organización. Dicho con otras palabras, cada vez estoy más convencido de que, por lo general, tendemos a confundir las actividades de comunicación interna –me refiero a las que están bajo nuestro control– con lo que pienso que debería ser el papel del comunicador interno: ese gestor de comportamientos que decimos ser. Así, el técnico de comunicación interna puede terminar ‘amparando’ su trabajo en un catálogo de servicios, más o menos amplio, muy elaborado o menos, rimbombante o no tanto, pero al fin catálogo de actividades o cartera de servicios, que bien podría parecerse o diferenciarse del que ejemplifica este post y, en cualquier caso, concebirse de cualquier otra manera que mejor convenga al sistema sociotécnico para el que trabaje [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/hjnH42>)

La dimensión humana de la empresa abierta

Blog: [Congestión de personas](#) Autor: Nacho Muñoz
Url: <http://congestiondepersonas.com/>



La empresa abierta tiene una escala humana. Si entramos en una de ellas y preguntamos por el nombre de los que trabajan allí, todos sabrían contestar, incluso explicando a qué se dedican concretamente cada uno de ellos. Es más, lo habitual es que, al finalizar la jornada el viernes, no salgan escopetados para su casa, sino que hagan por quedar el fin de semana. La gente dentro de las empresas abiertas tienen una **relación personal**, más allá de la estrictamente profesional [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/ig51iY>

Hacia la empresa abierta y social

Blog: [The cool ruler](#) Autor: Alberto Dotras
Url: <http://thecoolruler.blogspot.com/>



Una buena comunicación de empresa es clave para mejorar la productividad. ¿Cómo lograr que el conocimiento fluya de forma enriquecedora y provechosa para tu negocio? Empieza por tú propia casa. Comienza por comunicar desde tu interior, de adentro hacia afuera. Da voz a todos tus empleados y generarás un sistema de interacción mucho más rico con tus clientes y proveedores y, en definitiva, con todos los involucrados en tu negocio (stakeholders). Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/fM3eyt>

El éxito en la ejecución de la estrategia

Blog: [Aprendiendo cada día](#) Autor: Álvaro Sastre Url: <http://a-different-way.blogspot.com/>



Una compañía son todas las personas que la integran, desde la cúpula hasta la base. Y es solamente cuando todos los miembros de la organización se solidarizan alrededor de una estrategia, cuando una empresa se destaca como ejecutora contundente. Un paso importante para esa finalidad es **vencer las barreras organizativas** que obstaculizan la ejecución de la estrategia. Para ello, es preciso invocar la base fundamental de la acción: las **actitudes y comportamientos** de las personas que componen la Organización. Es necesario **crear una cultura de confianza y compromiso** que motive a la gente a ejecutar la estrategia acordada, no de dientes para afuera, sino de espíritu [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/hQmo3K>

La redarquía en la práctica: el caso ASPgems

Blog: [Liderazgo en la era de la colaboración](#) Autor: José Cabrera Url: <http://blog.cabreramc.com/>



ASPgems surgió -como le gusta decir a Agustín Cuenca- de la “necesidad y la determinación”; de ese momento crucial en el que finalmente decimos: “vamos a montar una empresa”. La visión que dio origen al proyecto, fue, a grandes rasgos, la siguiente: en todos los sectores, las organizaciones van a adoptar, cada vez más, soluciones ágiles, aplicaciones online sencillas y eficaces, que permiten a las empresas sacar el máximo partido en una economía en red, cada día más global, compleja y competitiva. El reto era complicado, ya que la adopción de metodologías ágiles requiere un cambio de modelos mentales. Es un cuestión de cultura, y no tanto de procesos. El trabajo debe realizarse en equipo, a través de la colaboración: la innovación y el liderazgo ya no es el trabajo de un líder carismático, tal y como se asume en las organizaciones tradicionales, sino que debe ser una labor compartida por todos [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/gbijC3>

Pactos de incompetencia

Blog: [Óptima Infinito](#) Autor: José Miguel Bolívar
<http://www.optimainfinito.com/>



Para entendernos, un directivo, responsable de equipo o, simplemente, jefe, es un **incompetente** cuando es incapaz de hacer que el equipo dé lo mejor de sí y se conforma, consciente e intencionadamente, con que rinda a un nivel muy por debajo del que podría llegar a rendir. ¿Conoces algún departamento en el que, según el jefe, todos los empleados son excelentes, trabajan un montón y están comprometidos al máximo? Lo normal es que si preguntas a los empleados de ese departamento acerca de su jefe, casi todos ellos hablen también bastante bien de él o, al menos, no le critiquen abiertamente. [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/hoKmtP>

Aprende del pasado: 5 ejemplos sobre la crisis

Blog: [Bitácora para Nicómacos](#)
Autor: [Javier Fernández Aguado](#)
<http://www.javierfernandezaguado.com/>



Escribió Polibio en torno al año 140 a.D.C.: “los acontecimientos pasados nos hacen prestar especial atención al futuro, si realmente indagamos a fondo cada caso del pasado” (XII, 25e, 6). Únicamente la desatención al consejo del primero de los autores que se propuso escribir una historia universal, explica el que con excesiva frecuencia repitamos errores sin necesidad. Quería mostrar, siquiera a vuelapluma, cómo nuestros antepasados detectaron yerros que nosotros nos empeñamos en reiterar. Lo haré con frases literales, tres procedentes del Imperio Romano [...]. Continúa leyéndolo en <http://bit.ly/dQqKMW>