

# 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 flexibilidad forma parte del salario del siglo XXI

Blog: **El Blog de Recursos Humanos** Autor: **Juan Martínez**



Cada vez más, la flexibilidad juega un papel crucial en el mundo empresarial y las relaciones profesionales. De hecho, sin exagerar ni un ápice, forma parte del salario del siglo XXI. *Atrás deben quedar esas organizaciones estructurales donde sólo importaba sacar trabajo sin importar todo lo demás, donde los trabajadores eran un recurso más. Por otra parte, en esas épocas, las personas trabajaban por un salario que les daba el sustento y no tenían interés en desarrollarse profesionalmente.* En la actualidad, las personas quieren disfrutar de todas las facetas de sus vidas sin descuidar ninguna de ellas. Obviamente las personas precisan de la colaboración de las organizaciones para conseguir el equilibrio. Las empresas deben evolucionar y darse cuenta de que sus personas son fundamentales en su desarrollo global y que, por lo tanto, se debe contar con ellos. *No es cuestión de que las empresas implanten la flexibilidad por regla en la globalidad de sus organizaciones porque habrá gente que no la precise o que no la quiera en estos momentos.* Pero las empresas lo deberían contemplar dentro de sus políticas para que cuando alguno de sus trabajadores necesite flexibilidad laboral se le escuche y precise la ayuda que pueda necesitar dentro de unos límites. Continúa leyéndolo en <http://www.elblogderrhh.com/2009/12/la-flexibilidad-forma-parte-del-salario-del-siglo-xxi/>

## Menos Recursos más Humanos

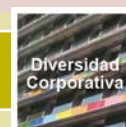
Blog: **José Luis del Campo Villares** Autor: **José Luis del Campo Villares**



El asunto se enfoca hacia intentar saber si los departamentos de RRHH de las organizaciones han motivado que la falta de *compromiso* de los empleados con sus empresas sea algo habitual hoy en día, o por si lo contrario es el propio subordinado el que por su propia naturaleza no quiere comprometerse con su organización lo que ha derivado en una mala dirección de los departamentos de RRHH. Continúa leyéndolo en <http://delcampovillares.com/archives/1291>

## Liderazgo Total

Blog: **Diversidad Corporativa** Autor: **Uxío Malvido**



La versión "total" del liderazgo parte de analizar que estos tiempos de hiper-conexión y atención hiper fragmentada requieren no tanto liderar los negocios sino liderar la vida en su conjunto. Esto implica analizar cuatro grandes áreas vitales: trabajo/carrera, familia, vida social y uno mismo (mente, cuerpo, espíritu). Continúa leyéndolo en <http://diversidadcorporativa.wordpress.com/2009/12/13/liderazgo-total/>

## Las 7 razones por las que en España tenemos el mayor número de parados de Europa

Blog: **Senior Manager** Autor: **Senior Manager**



Me surgió la idea de realizar un estudio informal haciendo una serie de preguntas muy concretas y muy autóctonas, sobre algunos parámetros que podría calificar de "ibéricos"; relacionados todos con el factor "desempleo". En total recibí 78 respuestas de personas desempleadas que me han llevado a emitir las siguientes conclusiones. Continúa leyéndolo en <http://www.seniorm.com/las-7-razones-por-las-que-en-espana-tenemos-el-mayor-numero-de-parados-de-europa.html>

## Desarrollo Personal: ¿Qué son los Paradigmas?

Blog: **Óptima Infinito** Autor: **José Miguel Bolívar**



Los *paradigmas* son necesarios para gestionar la complejidad de tu entorno, ya que tu cerebro necesita filtrar la mayor parte de la información, dejándola fuera, y centrarse sólo en la que él considera relevante. Un *paradigma* es por tanto un conjunto de creencias que actúan de forma parecida a un filtro fotográfico, condicionando tu percepción de la realidad al hacer que la veas de una manera determinada de entre todas las posibles. Una consecuencia de esto es que lo que percibes no es la realidad en su totalidad sino únicamente una parte de ella, es decir, un punto de vista o, más bien, tu punto de vista.

Continúa leyéndolo en <http://www.optimainfinito.com/2009/03/desarrollo-personal-que-son-los.html> )

## Productividad en la empresa española

Blog / Autor: **Roberto Luna**



Recientemente he publicado un estudio con 120 empresas españolas sobre su gestión del talento. Una de las variables más impactantes que ha salido es que sólo un 8,5% de las empresas podríamos decir que están en el "top" del aprovechamiento del talento de sus empleados. Es decir, que 9 de cada 10 empleados están por debajo de su rendimiento laboral y la empresa NO SABE cómo obtener lo mejor de ellos.

Continúa leyéndolo en <http://roberto-luna.blogspot.com/2009/12/productividad-en-la-empresa-espanola-un.html> )

## Esquizofrenia Estructural

Blog: **Jano 2.0** Autor: **Juan Carrión**



Me parece una curiosa "esquizofrenia" intentar generar empresas innovadoras manteniendo estructuras operativas 1.0, con infinitos niveles jerárquicos, con procedimientos hasta para ir al baño, con anti-líderes controladores, con absoluta falta de libertad... De momento la cuadratura del círculo no se ha logrado: empresas innovadoras con estructuras operativas 1.0.

Continúa leyéndolo en <http://juancarrion.wordpress.com/2009/12/02/esquizofrenia-estructural/> )

## ¡No escribo tan bien como mi hermana!

Blog: **Nuevas habilidades directivas 2.0** Autor: **Agustí Brañas**



■ Como padres y/o directiv@s tenemos la obligación de ayudar a que nuestro@s hij@s y/o colaboradores crezcan emocional, personal y laboralmente. *Querer es poder y poder es hacer.*

■ Se puede cambiar un pensamiento negativo por una sólida realidad positiva. Sólo es necesario el tener una verdadera actitud positiva de ayuda y de escucha activa

Continúa leyéndolo en <http://habilidadesdirectivas20.wordpress.com/2009/12/07/%c2%a1no-escribo-tan-bien-como-mi-hermana/> )

## Tremendismo Empresarial

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



Con demasiada frecuencia las empresas siguen empleando el todo o nada, los grandes anuncios, las grandes conquistas. En definitiva, un sentido épico de la gestión. Hay que conquistar nuevos mercados, alcanzar la cima del éxito, ser el mejor. Es un discurso que genera toneladas de *literatura* escoria. Supongo que representa algo así como "el paradigma dominante".

Continúa leyéndolo en [http://blog.consultorartesano.com/2009/12/tremendismo-empresarial.html?utm\\_source=feedburner&utm\\_medium=feed&utm\\_campaign=Feed%3A+ConsultoraArtesanaEnLaRed+%28Consultor%C3%ADa+artesana+en+la+red%29](http://blog.consultorartesano.com/2009/12/tremendismo-empresarial.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+ConsultoraArtesanaEnLaRed+%28Consultor%C3%ADa+artesana+en+la+red%29) )

## Bye bye RRHH

Blog: **El Viajero Accidental** Autor: **José Luis Montero**

Como muchas otras cosas, la gestión de los RRHH ha evolucionado de forma progresiva desde los tiempos de las viejas formulas clásicas. El reclutamiento, selección, contratación y mantenimiento de las personas se ha visto potenciado por una eficaz gestión de la comunicación organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo y la negociación. Pero, ¿realmente es posible mantener este término y todo lo que conlleva en los tiempos que llegan? Sinceramente, no lo creo.

Continúa leyéndolo en <http://viajeroaccidental.blogspot.com/2009/12/bye-bye-rrhh.html> )