

La Blogosfera de RR.HH.

Eugenio de Andrés,

Socio director de tatum.

Ángel Martín,

Gerente de tatum.

La blogosfera es como la antigua ágora griega, un espacio vivo, rico y diverso, donde se reúnen mercaderes, vendedores de humo, buscadores de fortuna, pero también pensadores interesantes. Todas las tendencias, todas las opiniones, todas las críticas tienen su lugar. Mucha paja pero también muy buen grano.

Nosotros hemos decidido ayudarte a buscar la aguja, y para ello hemos creado esta nueva sección. En ella te vamos a traer los mejores post que cada mes se publican en los cientos de blogs que hablan sobre los recursos humanos. Pero queremos que esta sea una sección viva que trascienda el papel, que se funda con la blogosfera, y para ello hemos creado un site <http://www.tatum.es/blogosferarrhh> (al que podrás acceder también desde www.observatoriorh.com) donde, cada quince días publicaremos los mejores post del periodo, y serán sólo los mejores del mes los que llegarán a estas páginas. ¡Conéctate y danos tu opinión!)

Del poder de la jerarquía al poder de la autenticidad y el valor añadido

Blog: <http://blog.cabreramc.com/>

Autor: José Cabrera



Ha llegado el tiempo de cambiar, eso está claro. Nos encontramos en una era completamente nueva, en la que lo esencial es crear organizaciones transparentes en su valor añadido, pensadas para las personas, basadas en valores y socialmente responsables. Las viejas estructuras, jerárquicas, opacas e inflexibles, ya no sirven. De eso estamos seguros. Pero lo cierto es que no sabemos bien cómo diseñar y construir las nuevas organizaciones ágiles y transparentes que necesitamos. No tenemos apenas referencias, ni un manual de instrucciones. “¿Por dónde empezar?”, nos preguntamos. Pues bien, el modelo *open source* -código libre- puede ser un buen punto de partida, ya que es una de las pocas experiencias en las que hemos conseguido poner en práctica los valores que caracterizarán a las organizaciones del futuro. Vamos a repasarlos:

■ **Horizontalidad vs jerarquía.** Frente al “orden y mando” y al peso de la jerarquía y la burocracia, las nuevas comunidades *open source* apuestan por las estructuras horizontales, en las que todos comparten y aportan de forma dinámica. A las personas se las juzga por el valor añadido que aportan a la organización, no por las credenciales que presentan. Cualquiera puede participar y ser reconocido por la calidad de su trabajo, independientemente de su edad, de su grado o de cualquier otro signo externo.

■ **Responder a los cambios vs seguir el plan.** Resulta que hoy las cosas cambian a toda velocidad, y resulta prácticamente imposible realizar previsiones a medio plazo. Frente a la planificación milimétrica, y al “aquí lo hemos hecho siempre así”, se impone el “Hazlo Realidad”, el “menos es más”, el sentido común, y la capacidad de cambiar rápidamente para adaptarse a las nuevas necesidades y nuevos desafíos de la sociedad.

■ **Reputación vs premios y castigos.** Hasta ahora, el desempeño de una actividad siempre ha sido reforzado o corregido mediante la aplicación de premios y castigos por parte de los jefes. En las nuevas organizaciones en red, la alineación de los miembros está basada en la reputación, y en la pérdida de credibilidad que afecta a quienes faltan a los códigos y valores acordados por todos. Por tanto, la credibilidad -y esto aplica tanto a los jefes como a los que no lo son- hay que ganársela a pulso en la acción diaria.

■ **Autogestión vs control.** La coordinación se realiza por adaptación mutua, compromiso y colaboración. Una norma prevalente es que la autoridad sigue y se deriva de la responsabilidad. Cuanto más contribuye un individuo a un proyecto, y cuanta más responsabilidad asume en acciones concretas, más autoridad le concede la comunidad para tomar decisiones individuales. Cuando existe la transparencia del valor añadido, dejar que cada uno gestione su trabajo puede ser la mejor manera de motivar a los colaboradores, y el camino más directo hacia la consecución de los objetivos compartidos.

Continúa leyéndolo en <http://blog.cabreramc.com/2009/02/20/del-poder-de-la-jerarquia-al-poder-de-la-autenticidad-y-el-valor-anadido/>)



Esencias para el ambiente

Blog: <http://martaromo.wordpress.com>

Autor: **Marta Romo**

El ambiente de trabajo es como una corriente! Una corriente continua llena de un flujo de emociones, que va arrasando por donde pasa. El dejarse llevar, la influencia, el ir a favor o en contra de algo tan fuerte como una corriente, son cuestiones que no solemos plantearnos, simplemente suceden. Como zombis, nos encontramos de repente inmersos en el ambiente que nos rodea, no hacemos ningún análisis de las causas de que originan ese estado de ánimo colectivo. Pero, ¿tenemos alguna otra alternativa?

Continúa leyéndolo en <http://martaromo.wordpress.com/2009/03/12/esencias-para-el-ambiente/>)



El viaje es la meta

Blog:

<http://franciscoalcaide.blogspot.com>

Autor: **Francisco Alcaide**

Escribió Thich Nhat Hanh: «Cuando estamos conduciendo, tendemos a pensar en llegar, y sacrificamos el viaje en aras de la llegada. Pero la vida se encuentra en el momento presente, no en el futuro. De hecho, es posible que suframos cuando lleguemos a nuestro destino. Y, puestos a hablar de destino ¿qué hay de nuestro destino final, la tumba? No queremos ir en dirección a la muerte; queremos ir en dirección a la vida. Pero ¿dónde está la vida? La vida sólo se encuentra en el momento presente. Por lo tanto, cada kilómetro que conducimos, cada paso que damos, debe llevarnos al momento presente. Esta es la práctica de la atención».

Continúa leyéndolo en <http://franciscoalcaide.blogspot.com/2009/03/el-viaje-es-la-meta.html>)

Ganas, ¿La única forma de conseguir la felicidad?

Blog: <http://aprendedeldeporte.blogspot.com/>

Autor: **José Ignacio Rivero**

En el mundo del fútbol es fácil encontrar unanimidad en la teoría de

aprende del deporte

que lo importante es ganar, y algunos incluso van más allá y añaden “aunque sea de cualquier forma”. En el mundo empresarial, ha vencido el criterio de que lo más importante para una empresa son los resultados económicos, y muy especialmente los resultados a corto plazo. Y en el mundo de los individuos es el éxito económico, la meta más ambicionada por una gran mayoría de personas. Esta similitud entre estos tres mundos, nos debe hacer pensar que hemos creado algo que tiene como principal ídolo, al éxito y que ese éxito, primero puede merecer cualquier tipo de comportamiento, segundo, se tiene que obtener al más corto plazo posible y tercero su manifestación más clara es la económica.

Continúa leyéndolo en <http://aprendedeldeporte.blogspot.com/2009/03/ganar-felicidad.html>)

Modelos mentales en las organizaciones: individuos críticos y pensadores críticos

Blog: <http://www.congestiondepersonas.com/>

Autor: **Nacho Muñoz**

Tal y como defiende José Enebral en una entrada que habla del

CONGESTIÓN DE PERSONAS

ENFOQUE DE CUESTAS DESECA SOBRE LA DIRECCIÓN DE PERSONAS. DR. FOTODIAGNOSIS

trabajador del conocimiento, podríamos encontrar dos tipos de perfiles, el individuo crítico y el pensador crítico. Ambos perfiles tienen esquemas mentales distintos que van a condicionar el modelo organizacional, el clima laboral, la satisfacción o calidad de vida profesional y también la productividad, medida en resultados tangibles y en aportaciones de valor añadido.

Continúa leyéndolo en http://www.congestiondepersonas.com/2009/03/modelos-mentales-en-las-organizaciones_21.html)

Panópticos: Diez años y un día

Blog: <http://juancarrion.wordpress.com>

Autor: **Juan Carrión**



Todavía hoy existen multitud de empresas en las que los empleados tienen que “fichar”. ¿Suena rancio verdad? Pues es así. Vamos a ver, si contratas a alguien es para confiar en él, no para ponerle grilletes en los tobillos. En qué quedamos: ¿empleados o condenados? En las organizaciones en las que todo el mundo es “sospechoso” de algo las cosas no suelen ir muy bien. Además, las personas tienden a comportarse en función de las expectativas que generan; y si las expectativas de la organización son: “todos los empleados son unos vagos, y no quieren trabajar”, probablemente el comportamiento que se reciba sea el mismo que se espera.

Continúa leyéndolo en <http://juancarrion.wordpress.com/2009/02/26/panopticos-diez-anos-y-un-dia/>)

El oculto mecanismo de la crisis

Blog: <http://toptenhhs.blogspot.com>
Autor: **Juan Pablo Ventosa**

Hace meses vengo sosteniendo con un viejo amigo una polémica sobre la situación actual. Su tesis es que la causa fundamental, básica y única, de lo que está ocurriendo puede encontrarse en el ámbito económico financiero. Se trata de un mal uso de recursos de la economía de libre mercado. La consecuencia de todo esto será la necesidad de modificar a nivel global algunas reglas de juego de ciertas parcelas de dicho ámbito. Mi tesis va más allá, yo sostengo que estamos en el momento cumbre de un cambio de más amplio calado relacionado con valores y con cambio generacional. Un cambio cuyos efectos se manifiestan en estos momentos (estos años) en su más cruda rudeza y que van más allá de lo económico. Continúa leyéndolo en <http://toptenhhs.blogspot.com/2009/03/el-oculto-mecanismo-de-la-crisis.html>



Equipos, valores y liderazgo

Blog: <http://proyectospersonaspasiones.blogspot.com/>
Autor: **Odilas**



Cuando comparo mi entorno actual con el que he vivido en las organizaciones, llego a una extraña conclusión. Allí la cosas funcionaban cuando éramos capaces de trabajar como se trabaja aquí fuera: cuando te encontrabas con gente con quien crear comunidades alrededor de los proyectos, cuando el grupo compartía valores y se olvidaba de las luchas de poder, cuando teníamos un líder que era algo más que un jefe y cuando de alguna forma, teníamos la sensación de que emprendíamos algo propio. Quizás esas organizaciones pueden observar lo que pasa ahí fuera y adoptar modelos que, aunque parezcan muy innovadores, ya han recorrido experiencias y casos de éxito por todas partes. Ya no hay razón para el miedo y demasiadas para reaccionar cuanto antes.

Continúa leyéndolo en <http://proyectospersonaspasiones.blogspot.com/2009/03/equipos-valores-y-liderazgo.html>

Palabra prohibida en este blog

Blog: <http://www.seniorm.com>
Autor: **Senior Manager**



Seguro que conoces esa palabra... ¡Si, esa misma! ...Tiene seis letras y actualmente está en boca de todos. Es incluida de forma sistemática y casi obligada en cualquier conversación formal o informal, afectando el origen y el final de todas las conversaciones. Aparece constantemente en las portadas de todos los diarios, e innumerables veces en sus páginas interiores. Los telediarios y noticieros radiales no se cansan de repetirla, y los comentaristas la utilizan hasta la saciedad. Su influencia negativa nos está afectando inconscientemente, y el hecho de mencionarla y escucharla de forma continuada, nos está haciendo mucho daño tanto físico como mental. Propongo no escribirla más, no mencionarla más y no escucharla más...

Continúa leyéndolo en <http://www.seniorm.com/palabra-prohibida-en-este-blog.html>

La ceguera social

Blog: <http://www.bitacorarh.com/>
Autor: **Rober el Mar**



A pesar de las innumerables ventajas que supone poseer el sentido de la vista, hay muchas personas que no hacen un correcto uso del mismo. Actúan como si no lo tuviesen. Los casos a los que me refiero son los que yo denomino como "ceguera social". Personas que parecen haber decidido actuar como ciegos sociales pero sin ser conscientes de ello. Personas que pasan el día preguntándose por qué le suceden las cosas sin poder encontrar explicación aparente a todo lo que les ocurre cuando interactúan con otra gente. Parece que este hecho tiene una explicación un poco más científica que mis vagas apreciaciones sobre realidades que observo cada día en todo lo que me rodea.

Continúa leyéndolo en <http://www.bitacorarh.com/es/contenido/general/comunicaci%C3%B3n-interna/la-ceguera-social>

Información elaborada por:



nos ilusiona

ver cómo crees en las
personas que hacen crecer
tu organización y,...

nos motiva

saber que podemos
ayudarte a lograrlo.



formación

_digital

www.formaciondigital.com

donde el e-Learning e_voluciona