

# 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/blogosferarhh>

## ¿Siempre has actuado con ética profesional?

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



¿Vale todo para conseguir los que os proponéis? Mi respuesta es un rotundo no. En esta vida, debemos tener unos principios y valores que se reflejen en todo lo que hacemos y contra los que no se puede ir porque supondría traicionar a la buena persona y al buen profesional que todos llevamos dentro. Está claro que en la sociedad actual debemos ser competitivos para llegar a la meta, siempre y cuando, para conseguirlo, no tengamos que usar tácticas y herramientas poco limpias. Cada uno tiene que llegar a donde le corresponde por su valía, competencias, esfuerzo y trayectoria.

Los principios y la ética de una compañía se comprueban en los momentos difíciles, cuando es necesario demostrar lo que realmente les importa. Algunas empresas se sorprenden que sus clientes no estén contentos y lo único que hacen es quejarse y no investigar qué se puede deber. Quizás deberían preguntarse *¿están contentos los trabajadores? ¿Nos preocupamos de escucharlos?* [...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/ONvJ>



Caminante

## Retribuciones

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

A raíz de mi post anterior, me vino a la mente que hacía un par de meses, ojeando en diagonal un artículo sobre retribuciones, me llamó la atención la coincidencia del peso, en su composición, de tres de las cinco variables contempladas por el estudio de Randstad al que dicho artículo hacía referencia: cualificación formativa (24%), experiencia (26%) y gestión de personas (25%); las dos restantes (localización geográfica –sin concretar– y la dimensión de la empresa, que puede hacerlo oscilar hasta un 30%) tendrían que repartirse el 25% restante. Cinco variables que, por otra parte, cualquiera intuye que influyen en el monto de su nómina. Durante años he intermediado en el mercado del empleo y me he visto en múltiples negociaciones retributivas, lo que me avala para afirmar que es ésta una cuestión principal, más que confidencial, secreta, un expediente equis[...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/lupl>

## La organización paradójica

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



Después del análisis de los 20 casos de economía abierta, hay que extraer conclusiones. Ricardo AMASTÉ me decía hace unos cuantos comentarios que encontraba las conclusiones demasiado vacías. Bueno, eso quise entenderle. Pero es que en el fondo no soy capaz de encontrar un hilo conductor potente para esto que llamamos economía abierta. Bueno, a excepción de las paradojas con las que vive, ¿o que provoca necesariamente? Así que se me ocurre que la organización ideal –esa que no existe– es aquella que mejor explota sus paradojas. [...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/Vubp>

## Ética y selección de personal

Blog: **Congestión de personas** Autor: **Nacho Muñoz** Url: <http://gestiondepersonas.com/>



Angela Merkel ha anunciado una ley en la que impide a las empresas usar información privada para contratar personal. Las empresas pueden bucear en las redes profesionales (LinkedIn) pero tienen prohibido husmear en las redes sociales (Facebook). Conclusión, una decisión ética convertida en norma legal. Eugenio nos pregunta en su artículo: ¿Es ético aprovechar los descuidos en la privacidad de las redes sociales para conocer a los profesionales que se van a contratar? Conviene advertir que vivimos en una etapa de crisis moral bastante grave. [...]. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/JL1R>

## ¿Para qué sirven los jefes?

Blog: **Más allá de los RRHH** Autor: **Raúl Píriz**



Los individuos motivados consiguen más y, también, disfrutan más. El logro atractivo, perseguido y conseguido genera satisfacción. La satisfacción genera auto-confianza primero y auto-eficacia a continuación. El individuo construye, así, un círculo virtuoso. Vivir en este círculo es, además, económico – requiere sólo un pequeño esfuerzo de mantenimiento. De modo que con estos argumentos ya sólo necesito conocer el motivo que encandilará a mis empleados [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/h7Es>

## Menos es más y viceversa

Blog: **La inteligencia de las emociones** Autor: **J. Julián** Url: <http://josep-julian.blogspot.com/>



En estos tiempos de crisis sistémica en los que todo está cabeza abajo, las empresas empiezan a intuir que parte de la salvación –además de la innovación siempre postergada en la agenda estratégica y de las novenas a San Pancracio– oh sorpresa, vuelve a estar en lo clásico, esto es, en convertir gestores en líderes. Pero al mismo tiempo vuelve a obviarse lo de siempre, que un líder, por definición, tiene que inspirar siendo necesario para ello que cambie cosas y para que pueda hacer eso, no sólo debe tener iniciativa sino también y sobre todo, autoridad aunque sólo sea moral. Algo a lo que las empresas por línea general no están dispuestas en absoluto. [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/vPba>

## Redes Sociales Profesionales

Blog: **Mujeres Consejeras y Consejables** Autor: **Mireia Ranera** Url: <http://www.mujeresconsejeras.com/wordpress/>

Hace unos días, ponía a debate en varios grupos de LinkedIn una pregunta: ¿Qué te está aportando el hecho de estar en las redes sociales y qué cosas son las que más valoras? A mí me salía una lista de más de 15 temas, que gracias a nuevas aportaciones se convirtió en más de 20 beneficios y utilidades. No son cosas nuevas, todo lo contrario. Antes de que existieran las redes sociales eran temas que valorábamos, nos importaban y considerábamos imprescindibles para conseguir mejores resultados en nuestros entornos empresariales. La novedad radica en que ahora podemos conseguirlos, no sólo a través de los medios tradicionales, sino de forma más rápida y eficiente a través de las Redes Sociales. [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/WPv9>

## Management de RRHH

Blog / Autor: **José Luis del Campo Villares** Url: <http://delcampovillares.com/>



Hoy he mantenido una conversación por Twitter con motivo del primer despido realizado por una empresa en España amparándose en la reforma laboral recién aprobada. Y tras mucho darle vueltas a todo lo tratado, creo que he dado con una de las causas que está motivando la situación actual en el mercado laboral es a la vez también uno de los caballos de batalla del management de RRHH: 'el trabajo en equipo' [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/ZDbk>

## Walking the talk

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

historia y liderazgo

En Estados Unidos se acaba de publicar un estudio denominado "CEO Pay and the Great Recession", de Sarah Anderson y otros, que revela que los directivos de las cincuenta empresas que más despidos han realizado desde el inicio de la crisis económica, subieron sus retribuciones en 2009 en un 42% respecto al promedio obtenido por sus pares de todas las compañías incluidas en el índice S&P 500 [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/APzI>

## ¿Catálogo de Formación?

Blog: **Un encuentro, una solución** Autor: **Àlex Vallès** Url: <http://www.myadriapolis.net/>

Un encuentro, una solución

A mi modo de entender el catálogo de formación en las empresas es, por un lado, derrochar el dinero y por otro no saber gestionar de manera eficaz y eficiente la formación. También es cierto que es mucho más cómodo para el "Gestor" que para mí se convierte en mero administrador de cursos. Cursos a granel para el que quiera. Como formador me he enfrentado a situaciones curiosas ante mi alumnado. Cuando inicio la sesión formativa siempre pregunto acerca de las expectativas; es decir para qué vienes al curso y qué pretendes conseguir, llevarte a "casa" [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/WcOC>