



MANAGEMENT / LIBROS

Las empresas de éxito motivan a sus empleados

El reconocimiento personal es más importante que la remuneración en la satisfacción de los profesionales

J. CARDONA
Madrid. A la hora de la verdad, una gran parte de los directivos españoles sigue pensando que con dinero se arregla todo, que siempre se puede pedir más a los empleados, que la clave de la productividad de los profesionales está en las remuneraciones.

Sin embargo, las vueltas de tuerca de la productividad tienen sus límites, y es muy difícil remontar un ambiente de trabajo enrarecido cuando los profesionales están molestos o agotados.

“*La remuneración no lo es todo!*”, el último libro editado por Empresa Activa, trata de la fuerza que tiene el reconocimiento para lograr una satisfacción perdurable en los empleados.

Es más, la obra propone convertir el reconocimiento en una prioridad en la gestión de personas. “Muchos jefes están atareados con contratos, despidos, fusiones. En términos de prioridades, es normal que el reconocimiento se sitúe al final”, señala Cindy Ventrice, aunque la autora propone precisamente lo contrario.

El libro se basa en una serie de estudios de buenas prácticas extraídas del comportamiento de las empresas que encabezan el índice Fortune 100. Por ejemplo, la



“La remuneración no lo es todo!” Cindy Ventrice. Ediciones Urano. Col. Empresa Activa. 240 páginas. 11,25 euros.

“El reconocimiento es prioritario en la gestión de personas”

investigación de Levinger y Moskowitz que muestra que sin importar su actividad, la rotación de personal que se produce en estas empresas de la lista es un 50% menor que las demás.

Además, las empresas de la lista que cotizan en bolsa reparten a los inversores un dividendo entre un 15% y un 25% superior que las 500 de Standard & Poor en lapsos de tres, cinco y diez años.

Dos datos que muestran cómo crear un reconocimiento duradero y significativo que mejore el compromiso del empleado con su empresa si mejora la productividad, refuerza la moral y potencia los beneficios.

BUENAS PRÁCTICAS

Directivos que hunden empresas

Este libro es una introducción a las malas prácticas empresariales que emplean muchos ejecutivos para justificar su falta de capacidad para dirigir personas y equipos. El autor pone de manifiesto, en tono sarcástico, las nefastas consecuencias que tiene un ejercicio directivo soberbio incompetente para el futuro de una empresa y para el desarrollo personal de las personas que tiene a su cargo.



Cómo destruir la propia empresa y crearse maravilloso. Josep M. Rosanas. Ed. Granica, 2004. 128 pág. 8 euros.

ÉTICA

Las personas, antes que los objetivos

“El objetivo principal de las personas, las organizaciones y la sociedad es alcanzar el pleno desarrollo a partir de la construcción de la propia vida como una obra de arte”, explica Evaristo Martín en su último libro, *Otro mundo es posible*. El libro es un diálogo en tono socrático sobre las condiciones apropiadas para el desarrollo saludable de las personas y las organizaciones.



Otro mundo es posible. Evaristo Martín. Ediciones Granica, 2004. 108 páginas. Precio: 8 euros.