

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.tatum.es/blogosferarrhh>"www.tatum.es/blogosferarrhh.

¿Falta trabajo o faltan las ganas de trabajar?

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

Autor: **Senior Manager**



En mi opinión... La dinámica actual del modelo productivo español con una economía basada y apoyada prácticamente en dos pilares, la construcción y el turismo, es sólo otra de las razones por las que sigue creciendo el número de desempleados en España, pero no la única.

No hay más que comparar nuestros índices de desempleo con otros países de la zona euro que soportan problemas económicos similares, para saber que algo "diferente" sucede en nuestro país. Lo que nos diferencia y lo que está recrudeciendo los niveles actuales de paro son básicamente tres circunstancias:

- La paradigmática incapacidad cultural de reciclarnos y/o movilizarnos hacia otros sectores... Esa falta de ganas de "aprender" y de desarrollar nuevos conocimientos, ya sea a través de la formación o el aprendizaje.
- La arraigada tendencia a nacer, vivir y morir en un mismo lugar o, lo que es lo mismo, la imposibilidad de comprender que la patria está donde está el trabajo y en donde está el futuro de nuestros hijos. ¡Cómo se puede ignorar que existe una demanda real de fuentes de empleo en otras geografías! (si no, pregúntele a cualquier inmigrante).
- La fatídica comodidad del subsidio por desempleo, que no sólo es cuantioso, sino duradero... Tanto así, que resulta más "rentable" estar desempleado que no estarlo.

Son tres condicionantes, muy ibéricas, que afectan gravemente la forma en que enfrentamos una situación de desempleo y que evidentemente nos dejan en clara desventaja frente a otros países, en donde a pesar de estar también inmersos en problemas económicos, no han llegado a nuestros niveles estadísticos de paro... De nuevo el confort es la excusa limitante.

Por otro lado, y como complemento a lo anterior, esta apatía a reciclarse o reinventarse, está siendo exacerbada por culpa de la rentable tergiversación del concepto de "emprender". Como ya dije por allí... Emprendedor es también aquel que desea aprender a buscar y conseguir un nuevo empleo con un buen uso de las herramientas disponibles, ya sea a través de la formación o del aprendizaje, y va mucho más allá de dedicarse sólo a acometer una nueva empresa o iniciar un nuevo negocio. Sigo viendo a los desempleados acudir en masa a las muchas charlas para emprendedores que pululan por doquier, sin darse cuenta de que sólo un puñado de ellos lo conseguirá. No pongo en duda que pueda ser una salida, pero no es una que pueda llamarse colectiva ni generalizada. Emprender, según lo que entiendo, son las acciones que nos deberían conducir hacia una condición económica que nos permita vivir sin mendigar nada a nadie... y eso incluye también el hecho de trabajar por cuenta ajena. Así que no debería centrarse sólo en la creación de nuevas empresas.

No termino de entender por qué todos los esfuerzos externos se centran en promover charlas de emprendedores, en lugar de promover la enseñanza de la búsqueda de empleo dentro de un

contexto moderno y en base a las nuevas tecnologías. De hecho pareciera que el mensaje es: "si no se emprende no se está haciendo nada". Cuando en realidad la búsqueda de empleo debería centrar la mayoría de los esfuerzos.

Debemos volver a un modelo productivo de fabricación, manufactura y servicios congruente con los mercados actuales, y es por eso saturarnos de emprendedores (la mayoría condenados al fracaso) no es la solución. Está visto que la desesperación y la coyuntura económica actual han ayudado a promover medidas del todo erradas.

Lo que si sería una solución coherente es la adopción de acciones y propuestas que nos permitan comenzar a mutar desde dentro, reinventando lo que somos y reciclando lo que queremos ser, sólo adaptándonos al nuevo entorno será posible un cambio. No sigamos esperando que venga alguien a ayudarnos, debemos generar los cambios desde nuestro interior, pues el futuro no es responsabilidad de nadie más que de nosotros mismos.

Continúa leyéndolo en <http://www.seniorm.com/en-espana-si-hay-trabajo-faltan-las-ganas-de-trabajar.html>)

Talento 2.0: Nativos Digitales con Marca Personal

Blog: **Liderazgo en la era de la colaboración**

Autor: **José Cabrera**

Jose Cabrera

Liderazgo
en la era de la
colaboración

En conversaciones anteriores ya hemos mencionado lo importante que es, desde el punto de vista del liderazgo del futuro, comprender a la primera generación de Nativos Digitales que están llegando a nuestras escuelas y organizaciones. Entendiendo sus valores, su forma de vida y motivaciones, entenderemos mejor el tipo de organizaciones que hemos de construir en el futuro. En la conversación de hoy vamos a referirnos a un aspecto fundamental para los nuevos profesionales: su Marca Personal. Esta Marca Personal se centra en sus competencias profesionales y personales, en lo que les hace diferentes, en aquellos aspectos en los que destacan, y que suponen la diferencia para ellos y para sus empresas dentro de un mercado cada vez más transparente respecto de lo que cada uno aporta a la organización.

Continúa leyéndolo en <http://blog.cabreramc.com/2009/05/01/talento-20-nativos-digitales-con-marca-personal/>)

¿Cómo son y cómo ven su incorporación al mercado laboral los universitarios españoles?

Blog: **Personas y Empresas**

Autor: **Pilar Jericó**

El estudio, realizado por Innopersonas y basado en más de 3.000 entrevistas, nos permite obtener un excelente retrato de los universitarios españoles en el último curso de carrera. El interés de los resultados es todavía mayor, si tenemos en cuenta que se trata de una de las primeras generaciones de Nativos Digitales que van a incorporarse al mercado laboral. Los datos echan por tierra algunos de los mitos más arraigados sobre la juventud española, y nos confirman otras realidades que hasta ahora sólo podíamos intuir.

Continúa leyéndolo en <http://www.pilarjericó.com/estudio-innopersonas-%c2%bfcomo-son-y-como-ven-su-incorporacion-al-mercado-laboral-los-universitarios-espanoles/>)

La diversidad también es cosa de hombres: cómo involucrarles

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

Autor: **Uxío Malvido**

Mucha Ley de Igualdad y mucho hablar de la rentabilidad de la presencia de mujeres a nivel directivo, pero o los hombres se involucran también en la igualdad de género en las empresas o no hay nada que hacer. Involucrar sólo a las mujeres en las estrategias de diversidad de género no es suficiente, y podría ser hasta contraproducente. Entre otras cosas porque puede sonar a feminismo empresarial y eso, lo siento amigas, tiene poco recorrido.

Continúa leyéndolo en <http://diversidadcorporativa.wordpress.com/2009/05/31/la-diversidad-tambien-es-cosa-de-hombres-como-involucrarles-en-la-igualdad-de-genero/>)

Liderazgo 2.0: Respetar la regla del 100%

Blog: **Marta Romo**
Autor: **Marta Romo**

“**P**on tu corazón, tu mente, tu intelecto y tu alma incluso en tus más pequeños actos. En esto reside el secreto del éxito.”
Swami Sivananda.

El interés, la motivación y la energía, son cíclicos. Otro de los retos del líder es saber gestionar este tipo de variables. Una de las claves es respetar la regla del 100%. Tener en cuenta a la persona por completo.

Continúa leyéndolo en <http://martaromo.wordpress.com/2009/05/05/liderazgo-20-marta-romo/>)

Rafael Nadal: un embajador de valores

Blog: **Aprende del Deporte**
Autor: **Francisco Alcaide**

El pasado 3 de marzo se presentaba en el IESE Business School de Madrid un “business case” con el título: “Rafael Nadal: el campeón y la persona”; un caso de estudio elaborado por el profesor del IESE, Santiago Álvarez de Mon, que ha contado con la ayuda principal de Carlos Costa, manager de Nadal, así como con la del resto de la familia del jugador mallorquín. Y muchas lecciones se pueden extraer de la figura del joven balear que sirven de ejemplo para el directivo actual.

Continúa leyéndolo en <http://aprendedeldeporte.blogspot.com/2009/05/rafael-nadal-un-embajador-de-valores.html>)

30 cosas que sabes pero no aplicas

Blog: **Yoriento**
Autor: **Alfonso Alcántara**

YORIENTO

Hay cosas que no sabemos, y no sé si la rana Gustavo no estaba al tanto de su particularidad o es que no quería aceptarlo. Pero el mayor y más extendido problema que veo en el mundo de la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional, y en cualquier otro contexto humano, es que sabiendo lo que tenemos que hacer, no lo hacemos. En muchos casos no se trata de “aprender a saber” ni de hacer más cursos, sino de aprender a aplicar lo que ya sabes.

Continúa leyéndolo en <http://yoriento.com/2009/05/30-cosas-que-sabes-pero-no-aplicas-533.html>)

Todo GTD en Dos Posts (I)

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



A lo largo de las últimas 43 semanas has podido ir aprendiendo paso a paso en qué consiste este método, que no sistema, para alcanzar la productividad sin estrés. Las técnicas de “Getting Things Done”, más conocido como GTD, son sencillas pero suponen un cambio profundo de paradigma. Se trata de utilizar un nuevo enfoque para una nueva realidad.

Continúa leyéndolo en <http://www.optimainfinito.com/2009/05/todo-gtd-en-dos-posts-i.html>)

Innovar, pero no necesariamente para competir

Blog: **Consultoría Artesana en Red**
Autor: **Julen**

La frase literal la escuché el día que compartí seminario sobre empresa abierta en la EOI con Genís Roca: “hay que innovar para competir”. Competir, competir, competir: la razón que mueve todo el engranaje. Ambición, lucro, dinero, éxito, estatus, reconocimiento. Lucha. Pero hay otros motivos más poderosos: innovar para colaborar, innovar para compartir, innovar en beneficio del procomún.

Continúa leyéndolo en <http://blog.consultorartesano.com/2009/05/innovar-pero-no-necesariamente-para-competir.html>)

Una vuelta más sobre la motivación

Blog: **ALC Liderazgo y Gestión**
Autor: **alfredus**



Lo que no haremos es quejarnos y hablar de crisis porque, parafraseando el artículo de a Lluís Martínez-Ribes que aparece en Cinco Días sobre cómo se interpreta la movida Mercadona, el tono de crisis con el que hablemos será el que capten nuestros clientes. Por eso es muy conveniente que los que estemos, estemos tremendamente motivados y ya sabemos, porque lo hemos comentado ininidad de veces, que tener una mayor o menor motivación radica en uno mismo.

Continúa leyéndolo en <http://alcgestionempresarial.wordpress.com/2009/05/05/una-vuelta-mas-sobre-la-motivacion/>)