

# LOS MEJORES POST DEL MES

**Eugenio de Andrés,**

Socio director de Tatum y miembro del Top Ten HRS.

Para acceder a los artículos completos o consultar anteriores ediciones, visítenos en: <http://www.observatoriorh.com/blogosfera> y en <http://www.tatum.es/blogosferarrhh>

**Ángel Martín,**

Gerente de Tatum.

## Los hombres y la igualdad de género

Blog: **Diversidad Corporativa** Autor: **Uxío Malvido** Url: <http://diversidadcorporativa.com/>



Alrededor del 8 de Marzo se acumulan todos los años análisis y eventos sobre la situación de la mujer en la empresa: datos de su presencia en puestos directivos, su poder de compra, o cómo evoluciona la brecha salarial. Bastante menos se escribe sobre los hombres y su rol en la igualdad de género aunque sin ellos poco avance veremos en los próximos años por muchos datos que acumulamos. La inclusión de los hombres es el verdadero reto porque todo lo demás ya lo hemos probado: cursos de desarrollo para mujeres, programas de mentoring, esfuerzos para captar talento femenino en reclutamiento y selección, redes de mujeres de todo tipo, internas, sectoriales, internacionales... Todo con éxito limitado. Las iniciativas por la igualdad de género han sido tradicionalmente un campo de juego femenino, algo que no va con ellos. De sus barreras y miedos a involucrarse habla un informe de Catalyst recogido en la entrada cómo involucrar a los hombres en la igualdad de género. Desde una perspectiva práctica yo creo que hacen falta 3 cosas: dinero, flexibilidad y diversidad [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/liQu9>

## Trabajadores difíciles

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



Durante años me he preguntado qué es antes, si el huevo o la gallina. Tal parece que es el caso. Después de observar atentamente este fenómeno -¿por qué en los trabajos una gente funciona y otra no?- y de analizar a mi manera casos y casos, llegué a pensar que primero es la gallina, que es la que pone el huevo, y que, al igual que los griegos, no tenía por qué plantearme el origen del universo. Era y era; existía desde siempre. Trataré de explicarme mejor. Los trabajadores podrán o no tener la culpa, serán fáciles o difíciles, pero esto no es lo relevante; es lo subsiguiente [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/grAHu>

## Yo te involucro, tú te involucras

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



El logro es uno de los grandes factores tradicionales de motivación. Conseguir algo debido al esfuerzo que pones en ello. Pero cuando, en palabras de Alorza, "en nuestro ecosistema, donde las personas permanecen, el valor a impulsar es el de la productividad del equipo, no del individuo", entonces se introduce otra variable que complica la escena. ¿Cómo sé que debido a mi contribución personal lo que conseguimos como equipo -y tendré que visualizarlo- es resultado de mi trabajo? ¿Qué voy a poder cambiar? No sólo se trata de saber qué hemos conseguido realmente, sino hasta qué punto yo he sido causa de ello. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/M81P3>

## 10 Rasgos del Aprendizaje 2.0

Blog: **Óptima Infinito** Autor: **José Miguel Bolívar** Url: <http://www.optimainfinito.com/>



Al igual que hice en su día al comenzar aquí una conversación sobre los rasgos del liderazgo 2.0, me propongo ahora iniciar otro debate a partir de una nueva lista [tentativa] de rasgos diferenciales de lo que podríamos llamar aprendizaje 2.0. Por aclarar el concepto, entiendo por **aprendizaje 2.0** el que es posible a la luz de la popularización de la web 2.0 y lo que ello conlleva en cuanto a: Surgimiento y disponibilidad de gran variedad de herramientas nuevas que facilitan la creación y el intercambio de contenidos; La aparición de conversaciones alrededor de dichos contenidos; Las nuevas formas de relación interpersonal derivadas de estas conversaciones; Los valores generados a partir de estas nuevas maneras de comunicarse y relacionarse [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/l8ZsA>

## La comunidad: la nueva forma organizativa que define al líder

Blog: **Supervivencia Directiva** Autor: **Virginio Gallardo** Url: <http://supervivenciadirectiva.com/>

Dicen que un día nos despertaremos y descubriremos que las organizaciones ya no serán lo que eran. Dicen que en esas nuevas organizaciones que se acercan a elevada velocidad la jerarquía ya no será tan importante, que los límites de las áreas organizativas serán más difusos, que los proyectos harán las estructuras más temporales y habrán ocupado buena parte de eso que ahora denominamos organigrama. Y dicen que tendremos que liderar tribus mediante redarquía, dicen que todos seremos líderes distribuidos en una nueva forma de unidad organizativa: la comunidad [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/xthwN>

## Decrecimiento y relajación sistemática de la empresa abierta.

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

En el estudio sobre "la economía abierta" de la gente de MIK se habla del concepto de la **hipoorganización** en la empresa abierta. Y es que mayor control y mayor organización = mayor sensación de asfixia de las personas. Las personas han de verse involucradas porque sí, no porque se lo manden. La reactancia (si me obligas a algo ya no me gusta lo que tengo que hacer) se incrementa cuando la libertad se coarta y la imposición de las funciones marcan el comportamiento de las personas en las organizaciones. Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/s3sok>

## A ver quién nos cuenta qué... (post-225)

Blog: **Blog de Amalio A. Rey** Autor: **Amalio A. Rey** Url: <http://www.amaliorey.com/>



Cada vez miro más con lupa **los hechos que acompañan como la sombra a una persona**: ¿Y éste quién es? ¿Qué ha hecho? ¿Qué opinan de él/ella esos compañeros que le conocen bien? ¿Qué hace además de dar ponencias o escribir artículos? En estos días leía un post de @cumclavis en el que hablaba del "**Origen de la desconfianza**". Le comentaba que **la credibilidad se funda en hechos, y no en palabras bonitas**. O sea: No me digas que me quieres, si me tratas mal. No me digas que soy muy importante para ti, si apenas te acuerdas de que existo. No me digas que me valoras como trabajador, si me pagas mal e injustamente, o me mandas al paro solo porque bajaron tus beneficios. [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/BQRWH>

## Yo un agua mineral 2.0... por favor

Blog: **Top Ten HRS** Autor: **Javier Gcía. Manzanedo** Url: <http://toptenhhs.blogspot.com/>

**TopTen**

Dadas las dramáticas circunstancias en las que se encuentra España, la apuesta por la capacitación de nuestros trabajadores a **corto plazo** para realizar de forma eficiente nuevas o distintas labores será crítica. Es aquí donde las compañías y sus responsables se la juegan más que nunca. Ya no valdrá el café para todos, o llenar el presupuesto de cursos -de tal o cual proveedor "histórico"...-, sino que se demandan nuevos aires, levantar la alfombra y dejar entrar aire fresco... buscar nuevos métodos para capacitar, nuevas vías para hacer llegar el conocimiento; génesis del aprendizaje generador de valor [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/aR8W0>

## Compromiso a la japonesa. ¿Incluido en la nómina?

Blog: **Cuando las personas importan** Autor: **Íñigo Diego** Url: <http://blog.ferrueloyvelasco.com/>

Las diferencias culturales de **colectividad vs individualidad**, lealtad y compromiso vs interés propio son aspectos que **impulsan a las personas hacia un compromiso con la tarea y con la comunidad**, que incluso pueda tener como consecuencia importantes costes personales. No obstante, en **situaciones críticas** en las que la **comunidad** de la que nos sentimos parte entra en juego, parece que **este sentimiento va más allá de culturas y fronteras**. [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/lJTr7>

## Trincheras

Blog: **Cartografía Emocional** Autor: **José L. Pérez** Url: <http://cartografiaemocional.wordpress.com/>

**CARTOGRAFÍA EMOCIONAL**

¿Por qué los equipos humanos tienen más facilidad de fragmentarse que de alinearse en torno a un objetivo común? Las personas que conocen las grandes organizaciones están familiarizadas con las luchas de poder y con el aislamiento que se produce entre las diferentes unidades organizativas. En ocasiones, esta separación puede llegar al punto de que personas, que supuestamente deberían trabajar juntas, se colocan en torno a bandos opuestos. Podemos denominarlos búnkeres, equipos atrincherados, o silos; el resultado del proceso es la hostilidad entre compañeros, la falta de compromiso hacia la organización y la desmotivación de las personas que trabajan en ella [...] Continúa leyéndolo en <http://goo.gl/oWe1Y>