

# Recursos Humanos 2.0: riesgos y oportunidades

1 de diciembre de 2011

## **Los departamentos de Recursos Humanos ya utilizan ampliamente las nuevas herramientas 2.0 para detectar a los candidatos más valiosos.**

"Constitución Facebook". Así es como se ha denominado popularmente el proyecto de reforma de la Constitución de Islandia, que se está llevando a cabo siguiendo un procedimiento totalmente democrático y transparente. Los ciudadanos utilizan Facebook, Twitter, YouTube y Flickr para hacer llegar sus propuestas y una asamblea de 25 personas las debate periódicamente con una emisión en directo en Internet.

No es más que una muestra de que la "era de la colaboración" ha despegado con toda su intensidad. Pero no solo en el terreno social y político, sino también en el laboral. El reclutamiento y la selección de nuevos talentos tiene que adaptarse a esta forma de organizarse a través de las tecnologías sociales.

Es lo que explican [José Ramón Pin](#), Esperanza Suárez y Ángela Gallifa en "[Desafíos de la dirección de personas en la cultura 2.0. Impacto del mundo 2.0 sobre Recursos Humanos y aspectos legales-laborales](#)".

## **La era de la colaboración**

Colaboración, creatividad, participación, agilidad, horizontalidad, transparencia, flexibilidad. Las generaciones digitales están incorporando los valores de la cultura 2.0 a las empresas y utilizan las redes sociales para ser más efectivas en la interacción con el resto de empleados

y los clientes.

La dirección de personas no puede quedar al margen de esta evolución. La "jerarquía" de las organizaciones tradicionales ha quedado obsoleta. Por el contrario, se impone la "redarquía", un nuevo orden basado en las relaciones de participación que surgen de manera espontánea entre personas con intereses parecidos.

A pesar de que el mundo empresarial ya camina en esta dirección, son pocas las organizaciones que han introducido medidas innovadoras en la dirección de personas.

En España el estudio recoge el ejemplo de Brainstorm Multimedia, dedicada a soluciones gráficas 3D en tiempo real, que sigue un modelo basado en la confianza: importan más los objetivos y resultados que el horario laboral.

Las organizaciones que potencien la colaboración serán capaces de seleccionar y retener el mejor talento creativo. De esta manera, crearán valor a gran velocidad y se adelantarán a sus competidores.

## **Captación de talento en la Red**

El reclutamiento, selección y captación de candidatos ha variado sustancialmente con la llegada de las tecnologías sociales. Ahora las empresas recurren al reclutamiento 2.0 o *e-recruiting*: no solo se seleccionan currículos a través de portales de empleo, sino que también se rastrea la "huella digital" de los candidatos (los contenidos que vuelcan en redes sociales, blogs o páginas como YouTube) para elegir el mejor.

Además de utilizar anuncios en Twitter, LinkedIn o Facebook para reclutar, algunas organizaciones tienen su propia plataforma 2.0. Es el caso de Acciona, que ha puesto en marcha un canal que integra las redes sociales y profesionales y le permite acceder de forma rápida y directa a los candidatos.

Los departamentos de Recursos Humanos deben adaptarse a los nuevos formatos, ya que se está produciendo una evolución del currículum vitae tradicional al 2.0, en el que se incluyen materiales y enlaces (vídeos, blogs, etc.) que ayudan a conformar el perfil del candidato.

La adaptación también abarca a los portales de empleo, que se van a quedar desfasados si no incorporan las tecnologías sociales. Un ejemplo positivo es Monster, que recientemente se ha aliado con Facebook para que los usuarios establezcan una red profesional a través de una aplicación llamada Beknown.

## Aspectos legales del entorno 2.0

Otro reto para los departamentos de Recursos Humanos es cómo regular el acceso a las redes sociales en horario laboral.

Según un estudio de Cisco Systems, el 40% de las empresas han bloqueado el acceso arguyendo un descenso en la productividad y una pérdida de reputación. En el polo opuesto encontramos organizaciones como Telefónica, IBM o British Telecom, que fomentan el uso de redes sociales corporativas o internas alegando justamente el motivo contrario.

Es innegable que el entorno 2.0 está teniendo un fuerte impacto en el derecho laboral. Por un lado, algunos empleados ven violado el derecho al honor y a la intimidad cuando la empresa utiliza determinadas informaciones que vuelcan en redes sociales para contratarles o despedirles. Y por el otro tenemos a las empresas, que quieren ejecutar su facultad de dirección y control.

Íñigo Sagardoy, de la firma Sagardoy Abogados, aborda estas cuestiones en un capítulo del estudio. Para eludir el conflicto, Sagardoy aconseja que la empresa redacte unas pautas de uso de las redes sociales lo más concretas posibles, revisando aspectos como los valores y la filosofía corporativa, así como los riesgos que pueden entrañar.

Algunos de los puntos esenciales que deben incluirse son un aviso de descargo de responsabilidad, un protocolo de actuación contra conductas discriminatorias y de investigación frente a violaciones de la normativa o la advertencia expresa de sanciones por comportamientos inapropiados.

Como en todo, lo mejor es que las reglas del juego estén claras tanto para la empresa como para el trabajador.

[www.iese.edu/es/insight](http://www.iese.edu/es/insight)