

## RRHH 2.0



**Eugenio de Andrés**  
Socio Director de Tatum  
eandres@tatum.es  
www.tatum.es  
<http://es.linkedin.com/in/eugenio-deandres>  
Blogs: [www.aprenderdeldeporte.com/](http://www.aprenderdeldeporte.com/)  
[rrhhpersonas.blogspot.com/](http://rrhhpersonas.blogspot.com/)  
[www.blog-toptenhrs.com](http://www.blog-toptenhrs.com)  
Twitter: @rrhhpersonas

### ¿POR QUÉ LOS DEPARTAMENTOS DE RR.HH. NO APUESTAN POR EL 2.0?

Recientemente he leído dos posts que me han llamado la atención. Por un lado, Juan Martínez en “El Blog de los RRHH” publicaba una reflexión muy crítica con los departamentos. Pone el dedo en la llaga y habla de la falta de proactividad y el inmovilismo de muchos, que ponen demasiado foco en la parte “hard” y en las tareas administrativas y poco en la aportación de valor y en la innovación, desdeñando en gran medida el potencial que puede aportar el mundo 2.0 a la gestión de personas. Por otro lado, José Luis del Campo Villares (<http://delcampovillares.com>) también describía su visión, sin quitar validez a la reflexión de Martínez pero poniendo en escena dos elementos adicionales: la crisis y las nuevas prioridades de las organizaciones como elemento potenciador del miedo al cambio en un departamento poco aficionado al mismo, y la incredulidad que surge en los profesionales de RR.HH. ante el discurso de algunos apóstoles y falsos gurús sobre la inminente llegada del “Armagedón 2.0”.

Tengo que coincidir con Juan Martínez (si le queréis seguir en Twitter, su usuario es @JuanMartinez) cuando habla de la falta de innovación. Circunstancia que sufro en primera persona a diario, ya que a la hora de recibir el briefing para realizar una nueva propuesta, es raro que falte el mantra: “estamos buscando soluciones innovadoras, no queremos más de lo mismo”. Hecho que sería magnífico para la función si no fuera porque, salvo en contadísimas excepciones, al presentar las propuestas se suelen recibir con que “es una solución muy rompedora, pero quizás no estamos preparados todavía. Vamos a optar una acción más convencional pero que responde mejor a nuestro momento actual”. Vamos, lo de siempre. En esta línea a veces pienso, entonando también el mea culpa por la parte que me toca, que si los Departamentos de RR.HH. no tienen más presencia en los Comités de Dirección, y si sus propuestas no son valoradas de igual forma que las de otros departamentos, ¿no será que no se están haciendo las cosas bien?, ¿no será que no se aporta un verdadero valor?,

¿cuántas de las tareas que se llevan la mayor parte de los esfuerzos y de los recursos podrían ser externalizadas sin la que organización lo notará? Si es así, entonces, ¿dónde está el verdadero valor del departamento?

Yo sí creo que la nueva generación de Internet, el mundo 2.0 va a producir un cambio en la forma en la que se gestionan las personas hoy en día en las organizaciones. Pero también creo que ese cambio no se va a producir mañana. La tendencia social, la incorporación de las nuevas generaciones al mercado laboral, su escalada en la jerarquía de las empresas, la batalla por el talento a la que nos vamos a enfrentar en unos años y la necesidad de comprometer a los profesionales con un proyecto empresarial son algunos de los drivers que van a forzar este cambio, que ya lo están haciendo, pero poco a poco. Esto obliga como apunta José Luis del Campo Villares (@JoseLdelCampo) que “ni el 2.0 se puede meter con calzador ni los Departamentos de RR.HH. se pueden quedar anclados en el inmovilismo”.

El 2.0 provoca un gran vértigo en las organizaciones, ya que el cambio de paradigma que conlleva atenta directamente al status quo de muchas políticas actuales de gestión de personas. Pasar del “control” a la “gestión” es un salto gigantesco para muchas empresas. Pero es inútil resistirse. Hoy en día cualquier persona, empleado o ex empleado, puede hablar públicamente en un blog, nominal o anónimamente, sobre su empresa, sobre sus directivos... sobre sus vergüenzas. Y la reacción tradicional de mirar hacia otro lado o tratar de acallarle utilizando abogados, no sólo no tienen ninguna utilidad, sino que además son contraproducentes. El 2.0 no son herramientas tecnológicas. Estas son solo el caballo de Troya para una generación de valores como la transparencia, la colaboración, el diálogo, la diversidad, el compromiso, etc. que vamos a tener que implantar, sí o sí, en las organizaciones.

Como decía C.S. Lewis, autor de “Las Crónicas de Narnia”: “El futuro es algo que cada cual alcanza a un ritmo de sesenta minutos por hora, haga lo que haga y sea quien sea”. El futuro 2.0 va ganando terreno inexorablemente, y en unos años va a ser un eje fundamental en la gestión de las personas. Ahora bien, cada dirección de RR.HH. debe decidir si subirse hoy al tren 2.0 y hacer una transición controlada, teniendo tiempo para ir adaptando la cultura corporativa y convirtiendo un cambio obligado en un factor diferencial de competitividad o bien, dejarse atropellar por él. Hoy es una elección, mañana, sin duda, una obligación. ■