

art
los



tatum

comercial / marketing / personas

Capital Humano:
RRHH 2.0: Todo gran viaje
empieza con un pequeño paso

Sección Recursos Humanos 2.0

Todo gran viaje comienza con un pequeño paso

Mucho se habla de una nueva forma de hacer empresa, de la necesidad de adaptarse a una nueva realidad, a una nueva generación de internet, de una nueva forma de comunicarse, de relacionarse... muchos cambios a los que siempre se pone el apellido 2.0. Excepto los iniciados en el tema, que desgraciadamente no son muchos todavía en los Departamentos de Recursos Humanos, a la mayoría la web 2.0 le suena a unas herramientas tecnológicas que existen en internet y que mayoritariamente usan los jóvenes para comunicarse entre sí, y que aparecen en ocasiones en los medios por los peligros que conllevan de pérdida de intimidad, suplantaciones de personalidad, pérdida de control de la información, etc.

A José Miguel Bolívar¹, blogger de "Óptima Infinito" y ganador del tercer premio Blogosfera de RRHH 2009², le *"entristece la escasa presencia de profesionales de RRHH en las Redes Sociales"* y en concreto señala que *"la actividad de los Directores de Recursos Humanos en las Redes Sociales es prácticamente nula, exceptuando una mínima presencia en [LinkedIn](#)".* No obstante también tiene un rasgo de esperanza cuando señala que *"Resulta reconfortante ver cómo cada vez más técnicos y otros profesionales de RRHH se van incorporando de forma activa a las Redes Sociales a través de sus blogs, Facebook o Twitter. No sé si es gente de menor edad pero sí con más 'juventud mental' y humildad."*

Con estas premisas de partida ¿cómo podemos plantearnos que la filosofía y las herramientas 2.0 son algo útil para implantar en nuestra organización? y no de cara a los clientes, que eso lo asociamos con el marketing y las ventas y lo podemos ver más fácilmente, sino en la gestión de personas. ¿Cómo utilizar esas herramientas desde los Departamentos de Recursos Humanos?, ¿Para qué? ¿Debemos dejar a nuestros empleados que utilicen las redes sociales libremente? ¿Y eso en qué nos ayuda? ¿Nuestros profesionales pueden tener blogs donde hablen de temas relacionados con nuestra empresa? ¿Y cómo controlamos lo que se dice de nuestras organizaciones? Por otro lado parece que esta nueva corriente 2.0 va a impactar en la forma de trabajar y de gestionar personas, según esto ¿Cómo deben evolucionar las estructuras organizativas? ¿Qué tipo de líderes o qué tipo de habilidades necesitan desarrollar los actuales directivos para poder aprovechar todo el potencial 2.0?

¹ <http://www.optimainfinito.com/2010/03/desarrollo-organizacional-recursos-humanos-y-redes-sociales.html>

² http://www.tatum.es/blogosferarrhh/Paginas/Premios_Premiados.aspx

Además oímos con frecuencia que la organización que no se adapte a estos nuevos cambios se verá en graves dificultades, como lo expresa Josep Julián³, blogger de "La Inteligencia de las Emociones", *"todavía no nos damos cuenta de que, a modo de tormenta perfecta, tenemos ante nosotros todas las claves que significarán un cambio radical en la forma de gestionar las empresas y por ende, las personas en un cortísimo espacio de tiempo"*.

Con el objetivo de responder a todas estas y a otras muchas preguntas, e intentar clarificar el impacto de la web 2.0 en el ámbito de los Recursos Humanos y la Gestión de Personas, lanzamos esta nueva sección. Una sección sobre 2.0, que trata de explicar las ventajas y el potencial de una nueva forma de trabajar, más colaborativa, aprovechando el conocimiento global, no tendría sentido abordarla simplemente a través de artículos "unidireccionales" o monólogos 1.0. Por eso además de abordar esta innovadora temática lo vamos a hacer con una metodología también rompedora y diferencial:

- 1.- En el grupo "Recursos Humanos 2.0" dentro de la plataforma eDirectivos⁴, se publicará una pequeña reflexión sobre el tema a tratar en el siguiente artículo. La publicación se hará el día 1 de cada mes.
- 2.- A continuación durante la primera semana del mes se debatirá en el blog, con bloggers expertos en 2.0, y con todos los directivos de esta potente plataforma, los posibles enfoques, utilidades, pros y contras del 2.0 para la temática del mes.
- 3.- A partir de la reflexión inicial, y de las aportaciones 2.0 elaboraré un artículo para la revista, que recoja tanto el planteamiento inicial, como las mejores reflexiones obtenidas en la conversación en el grupo. A partir de ellas profundizaremos en el tema del mes y os propondremos una "blogografía" donde podréis profundizar en cada una de las materias

Como veis nuevos tiempos, nuevas ideas, nuevos enfoques Cuento con tod vuestra experiencia para poder subirme a hombros de gigantes y cocrear entre todos un espacio de reflexión que nos permita aprovechar todas las potenciales de esta nueva generación de internet para potenciar y mejorar la gestión de personas en las organizaciones.

³ <http://josep-julian.blogspot.com/2010/02/nadie-hablara-de-nosotros.html>

⁴ <http://www.edirectivos.com/groups/41>

Eugenio De Andrés  

Socio Director de Tatum

Madrid Area, Spain | Human Resources



eandres@tatum.es



<http://es.linkedin.com/in/eugeniodeandres>



www.aprendedeldeporte.com
rrhhypersonas.blogspot.com
www.blogtoptenhrs.com



[@rrhhypersonas](https://twitter.com/rrhhypersonas)

Eugenio de Andrés

Socio Director de **tatum**, consultoría comercial, de marketing y de personas.

www.tatum.es

Sobre tatum

tatum es una compañía de consultoría que viene operando desde 1996 en el mercado español y en el latinoamericano, cuya misión es colaborar con las empresas en la consecución de sus objetivos de negocio, ofreciendo soluciones integrales en:

- los procesos comerciales y de marketing, mediante el análisis de las claves para lograr el éxito, dibujando las estrategias necesarias para conseguirlo, diseñando e implantando programas para las redes comerciales, ayudando a aprovechar al máximo el canal de Internet, y mediante la construcción de modelos para la captación, gestión y fidelización de clientes.
- y en el desarrollo de las personas encaminadas a formar y motivar equipos, entrenar habilidades comerciales, desarrollar habilidades directivas y dinamizar los comités de dirección en la orientación al negocio, combinando técnicas presenciales, online, multimedia, juegos, coaching y outdoor training.



Informes tatum personas



Informes tatum de Internet



Informes tatum sector financiero



Informes tatum sector seguros

Estos informes están disponibles de forma gratuita a través de nuestra web: www.tatum.es

Si desea enviarnos sus comentarios o solicitarnos más información respecto a los servicios de tatum, hágalo a través de:

902 01 31 91
(+34) 91 598 39 00
marketing@tatum.es