

## **LA CULTURA 2.0 Y EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL**

Aunque las redes sociales aún están lejos de convertirse en una herramienta fundamental para recursos humanos, su uso cada vez más extendido, especialmente entre los jóvenes, los llamados “nativos digitales”, obligarán a las empresas a adaptarse a un nuevo entorno laboral de futuro, conocido como la revolución 2.0. Se trata de una filosofía en que se aprovecha el entorno 2.0 de las redes sociales para compartir conocimiento, pensamientos y procesos de trabajo con el objetivo de ser más eficientes y competitivos. 2.0 no es sólo un término que tiene que ver con la tecnología sino que es un cambio cultural hacia la era de la colaboración.

Hay que tener en cuenta que los futuros empleados son estudiantes universitarios hoy, de los cuales el 90% usan las redes sociales para comunicarse y están acostumbrados a compartir experiencias y conocimiento a través de la red. Muchas empresas ya han comenzado a analizar las ventajas de adaptar sus procesos de trabajo a la cultura 2.0 para fomentar la creatividad entre empleados con el intercambio de ideas a través de la red y facilitar la horizontalidad en la información. Se ha llegado incluso a crear un nuevo puesto de trabajo en algunas empresas de cierta envergadura, el llamado Community Manager, que en los próximos años se estima que va a tener un papel fundamental en los departamentos de marketing. Sus responsabilidades, entre otras, son crear comunidades de consumidores alrededor de una marca, detectar intereses de los clientes, gestionar eventos de la comunidad, velar por la reputación on-line de una empresa, medir opiniones sobre un servicio, descartar ideas que no cuajarán para el lanzamiento un producto, etc.

En el caso de recursos humanos y en concreto para el caso de selección de personal, las ventajas son dobles: para el candidato y para la empresa que desea contratar. Por un lado, la inclusión de un c.v. en redes profesionales como LinkedIn permite a un potencial candidato conseguir un alto grado de visibilidad sin estar activo en un proceso de selección. Para el candidato también la red social es una oportunidad de hacer networking de calidad en grupos de debate sobre distintos temas de interés.

Por otro lado, para la empresa es una vía alternativa para publicitar sus vacantes de empleo, ofreciendo información detallada sobre la compañía y el puesto a cubrir, y en concreto, para una consultora en selección de personal es un modo muy útil para localizar a candidatos pasivos y contrastar referencias. Sin embargo, no se debe olvidar que la búsqueda de candidatos a través de la red es un complemento a la selección tradicional, pues no todos los profesionales muestran su c.v. por este medio ni están interesados en un cambio profesional.

A debate está también hasta qué punto el aprovechamiento en las empresas de los canales de comunicación que ofrecen las redes sociales puede implicar un abuso en su utilización por parte del empleado para fines no relacionados estrictamente con el ámbito laboral. En este sentido, las empresas que quieran adaptar parte de sus procedimientos de trabajo a este nuevo entorno de trabajo deberán muy posiblemente marcar una política de uso de red social y comunicarla a su trabajadores, donde se tendrán que revisar aspectos tan fundamentales como los valores y filosofía corporativa que conducen las actuaciones de una compañía, así como reflexionar sobre las oportunidades y riesgos que puede implicar la participación en una red social. La otra cara de la moneda es el posible abuso por parte de aquel empresario, cuya obsesión por el control de la conducta de sus trabajadores puede llevar a cruzar el límite de la intimidad que ampara al trabajador.

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de Recursos Humanos**. Personas de contacto:

**Oficina de Barcelona:**

- Sílvia Forés. [sfores@bovemontero.com](mailto:sfores@bovemontero.com). Telf.: +34.93.218.07.08. Responsable de RRHH

**Oficina de Madrid:**

- David Ortera. [dortera@bovemontero.com](mailto:dortera@bovemontero.com). Telf: +34. 91.561.54.14

**Oficina de Palma de Mallorca:**

- Klaus Görden. [kdgoergen@bovemontero.com](mailto:kdgoergen@bovemontero.com). Telf: +34. 971.77.51.24

**Oficina de Valencia:**

- Secundino Urcera. [surcera@bovemontero.com](mailto:surcera@bovemontero.com). Telf: +34. 96.353.21.11

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, 08006 Barcelona NIF: B-08639734 Http: [www.bovemontero.com](http://www.bovemontero.com)

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash RRHH, le rogamos nos lo comuniqué al email: [sfores@bovemontero.com](mailto:sfores@bovemontero.com)