

MARCA 2.0)



Jerarquía vs Redarquía: Posibles resistencias para realizar reclutamiento 2.0

Amparo Díaz-Llairó.

Socia-Directora de Global Human Capital Group. www.globalhumancapitalgroup.com.

«La resistencia a las nuevas ideas es proporcional al cuadrado de su importancia».

Bertrand Russell.

Los modelos pasados de cómo atraer y reclutar talento se hacen ahora obsoletos, ya que el talento no se encuentra de la misma forma ni en el mismo lugar que en años anteriores.

Estamos ante una nueva era basada en la colaboración y las empresas que aprovechen estas nuevas oportunidades e integren las redes sociales y la web 2.0. en su estrategia corporativa y en sus manuales de trabajo no sólo se beneficiarán de tener organizaciones más flexibles, sino que sus equipos podrán resolver problemas complejos abordándolos desde una perspectiva global y bidireccional (característica de la web 2.0), distinta a las organizaciones jerárquicas que tienen un carácter unidireccional (característica de la web 1.0).

Los datos del *Informe de la Fundación Telefónica 2011* indican que en España hay 27 millones de usuarios de internet. De ese total, el 70% accede a diario a la red (un 13,3% más que el año pasado), lo que indica que casi 15 millones y medio de personas hacen un uso intensivo y diario de Internet. Con estos datos podemos afirmar que el talento está en la red, ¿pero los responsables de Recursos humanos saben cómo atraparlo? El nuevo modelo de reclutamiento 2.0 no está desarrollado en todas las organizaciones, ya que requiere de nuevas habilidades y formación específica de los profesionales de las áreas de selección de talento, pero también en algunas organizaciones hay otras barreras o resistencias.

El reclutamiento 2.0 es más un cambio de modelo mental que un cambio tecnológico ya que, de hecho, las herramientas 2.0 son muy intuitivas. Por ello, las principales barreras para implantar este intercambio de información están relacionadas con las pautas y normas de conducta establecidas en las empresas. Cuanto más jerárquicas sean las organizaciones, más esfuerzo les costará adaptarse. La respuesta está en la transformación hacia organizaciones más redárquicas que permitan adaptarse a las nuevas generaciones.)

LAS RESISTENCIAS MÁS COMUNES AL RECLUTAMIENTO 2.0

■ Creer que las redes sociales sólo sirven para reclutar jóvenes

Esta afirmación es falsa, ya que si buscamos, por ejemplo, candidatos en LinkedIn comprobaremos que los perfiles son en su gran mayoría de licenciados, profesionales técnicos, mandos intermedios y directivos. Las edades son diversas y no sólo encontraremos jóvenes, sino también profesionales con una dilatada experiencia profesional.

■ Creer que metodologías pasadas exitosas en un momento determinado funcionarán en el futuro

Esta premisa es falsa, puesto que implica jugar a un juego nuevo con reglas viejas. Modelos pasados 1.0 en un entorno 2.0 no son compatibles con el éxito de las organizaciones.

■ Creer que es complicado saber utilizar las herramientas 2.0

El origen de este tipo de resistencias está en el rechazo a lo nuevo que implica incorporar nuevas habilidades. Ser un muy buen usuario de redes sociales implica saber generar, gestionar comunidades virtuales, comunicar de una forma distinta manejando contactos directos y posicionarse siempre en el rol de embajador de una marca de empleo (*Employer Branding*).

■ Creer de que la reputación de la empresa se verá afectada si se aparece en las redes sociales

Esta creencia es falsa, ya que las empresas estarán expuestas igualmente a comentarios de otros usuarios.