

AEDIPE Centro

DOSSIER DE PRENSA

Jornada Redes Sociales, con Manpower

Madrid, julio 2013

Everis con Randstad
Benito Vázquez, CEO de Everis
"Las personas con talento y actitud positiva nos permiten ofrecer la mejor solución en cada proyecto"

Evite el "síndrome de la barca" en su empresa...



LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA

■ noticias

1. Talent Search People, más de un año con la Fundación Vicente Ferrer
2. Cinco cosas curiosas sobre los procesos de contratación de Google
3. Talent Search People apuesta por Madrid 2013
4. Siete claves para encontrar trabajo vía LinkedIn
5. Talent Search People, en el top 3 de agencias de selección
6. Las diez mejores carreras como freelance
7. ¿Cómo ser mejor compañero de trabajo?
8. Diez señales de comunicación no verbal que incrementan la confianza en el trabajo
9. ¿Cuáles son los cuatro pilares del liderazgo?
10. Tres estrategias para mantener la calma en el trabajo

NOTICIAS

Manpower y Aedipe analizan el presente de las redes sociales en las empresas

Aedipe Centro y ManpowerGroup editarán una guía con las recomendaciones de los expertos



04/07/2013 Las redes sociales están adquiriendo un papel cada día más relevante en las empresas, una realidad a la que no pueden dar la espalda los departamentos de Recursos Humanos. Esta reflexión ha sido el punto de partida de la jornada "Redes Sociales: el poder de la conectividad", organizada por Aedipe Centro y Manpower para responder a los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las redes sociales en el ámbito empresarial y las relaciones laborales.

"Las redes sociales nos plantean muchos retos e interrogantes; por ejemplo, ¿conocen las compañías qué información existe en la redes sobre ellas y cómo pueden utilizarla? ¿tienen identificadas las fuentes de

PROVEEDORES DE RRHH

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación



Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal



Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades



Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas



Salud Laboral

Retribución Flexible

Gestión de bonificaciones



Relocation

Convenciones

Gestión y Dirección de Contact Centers

Renting



Servicios Jurídicos





procedencia y cuentan con autorización para su uso? ¿Dónde está el límite entre la libertad de expresión individual y la conducta sancionable?", se pregunta Antonio Fernández Aguado, vocal de Aedipe Centro y director corporativo de Recursos Humanos en FAMOSA.

En su opinión, las redes generan un mar de dudas, pero también son una "oportunidad para incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo y desarrollar la reputación como marca".

En la misma línea, Montse Moliner, directora de Marketing de ManpowerGroup, ha comentado que no es posible ignorar esta realidad: "Lo que tenemos que hacer es utilizarla como una herramienta con poder transformador; "nuestro reto es vivirlo como una oportunidad y no con angustia".

En su opinión, lo importante es crear un marco de referencia en la organización, con tres ejes: el uso responsable de la Red, la reputación de marca, y "saber dónde ponemos la línea roja que permita convivir la parte personal y la profesional en beneficio de todos".

Fermín Guardiola, socio del departamento Laboral de BAKER & MCKENZIE, y Margarita Fernández, asociada senior del departamento Laboral de la misma firma, han centrado su intervención en la gestión de las redes sociales desde un punto de vista laboral. En opinión de Guardiola, las Redes Sociales son una parte relevante de la actividad en internet que debe ser abordada en una "política empresarial" en la que "hay que diferenciar dos planos: el uso de las redes en y para el trabajo y el uso extralaboral de las redes". En el primero, es necesario establecer claramente los usos permitidos y prohibidos. "No podemos prohibir, pero sí tenemos que sancionar, o por lo menos, avisar de que podemos hacerlo".

Hay tres aspectos que crean más problemas desde un punto de vista laboralista: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos. Este jurista defiende la importancia de la prevención vía regulación interna, y la creación de un código de buenas prácticas. "La mejor forma de anticipación es establecer una política de redes sociales". Comparte su opinión, Margarita Fernández, para quien "dado que no podemos poner puertas al campo, tenemos que tener una política interna clara, y establecer controles de cumplimiento de esa política y consecuencias de incumplimiento".

Ha asegurado también que no existe una línea de actuación clara en los jueces y tribunales, "cada caso es un mundo". Están teniendo en cuenta, por ejemplo, si se ha vulnerado alguna política o requerimiento específico de la empresa, o si el empleado es consciente de estar vulnerando la buena fe contractual que debe presidir la relación laboral.

Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de COMPASS GROUP PLC, apuesta por las posibilidades que ofrece y su impacto en RRHH una

Desarrollo Organizacional	
Herramientas de RRHH	
In branding / Comunicación interna	

Recibe la **newsletter**
y la **TV news** de
equipos&talento.com

nueva herramienta de comunicación: las Redes Sociales Corporativas dirigidas a empleados: "Aumentan el nivel de co-organización y colaboración entre empleados; evitan los silos funcionales, facilitando la comunicación interdepartamental o entre diferentes localizaciones geográfica; facilitan la visión integrada de procesos; se conectan con el resto de herramientas que se utilizan en la organización y estructuran el flujo de información en un único feed de actividad".

Además, destaca los incrementos de productividad asociados: reducen un 32% el tiempo en encontrar respuestas; en un 27% las tareas duplicadas y el uso del email; e incrementan un 39% los empleados conectados y un 23% en el ratio de éxito".

En su opinión, el reto no es el cambio de la tecnología sino en el cambio del proceso y de la cultura. "RH no puede ser 1.0 si el entorno con clientes es 2.0 o los empleados en casa son 2.0".

Según Vicente Garnero, socio-director de DOSIERH, Recursos Humanos tiene que estar preparado para esta realidad histórica, "en la que no vamos a poder elegir", y tiene la responsabilidad "de hacer cosas". En este sentido, les ha recomendado: implantar un entorno colaborativo; ayudar a las personas a su autodesarrollo profesional en la Red, y apoyar a la estrategia de marketing online de la empresa.

Ha insistido en que para crear con éxito ese entorno colaborativo o Red corporativa es preciso: seleccionar y adaptar funcionalidades para colectivos concretos; utilizar tecnología accesible (que permita la movilidad), intuitiva e integradora; orientarla hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional, impulsar la autogestión y, principalmente, apoyar la dinamización, "porque un entorno colaborativo no funciona sólo".

[Deja tu comentario](#)

[entrevistas](#) | [reportajes](#) | [almuerzos](#) | [tribunas](#) | [noticias](#) | [proveedores](#) | [nombramientos](#) | [estudios](#) | [agenda](#) | [libros](#) | [el equipo](#) | [enlaces](#) | [mapa web](#)

© 2007 CUSTOMMEDIA S.L. edita EQUIPOS Y TALENTO | [Equipo de redacción](#) | [Contacto](#)
Av. Diagonal, 463 bis 5ª planta, Barcelona 08036 Tel. 93 4195152 Fax. 93 4101755

Un chico infla 23 globos con la nariz
y sólo se marea un poco.



[Leer otras ediciones](#)

[Suscripción a RSS](#)

[Ver PDA](#)

[Sitio optimizado para iPad](#)

EL MUNDO
FINANCIERO.COM
Fundado en 1946



▶ ABERTIS A 13,6

[Home](#) [Economía](#) [Empresas](#) [Exterior](#) [Laboral](#) [Mercados](#) [Emprendedores](#) [Formación](#) [Análisis y Opinión](#) [Bolsas](#) [Sociedad](#) [Directivos](#) [Tendencias](#) [Iberonews](#)

Síguenos en...



Buscar en esta edición

Buscar más

Diario actualizado de economía y finanzas 4 de julio de 2013

| << 50/138 >> >>

Laboral

EDITARÁN UNA GUÍA CON RECOMENDACIONES

Aedipe Centro y ManpowerGroup analizan el impacto de las Redes Sociales en las empresas y en los Departamentos de RRHH

Publicidad
Publicidad



Los expertos recomiendan a las empresas establecer políticas de Redes Sociales e implementar entornos colaborativos en las organizaciones

By REDACCIÓN

[MÁS ARTÍCULOS DE ESTE AUTOR](#)

Última actualización 04/07/2013@09:45:02 GMT+1

[Recomendar](#)
0
[+1](#)
0
[Tweet](#)
0

Las Redes Sociales están adquiriendo un papel cada día más relevante en las empresas, una realidad a la que no pueden dar la espalda los departamentos de Recursos Humanos. Esta reflexión ha sido el punto de partida de la jornada “Redes Sociales: el poder de la conectividad”, organizada por AEDIPE CENTRO y MANPOWERGROUP para responder a los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las Redes Sociales en el ámbito empresarial y las relaciones laborales.

“Las Redes Sociales nos plantean muchos retos e interrogantes; por ejemplo, ¿conocen las compañías qué información existe en la Redes sobre ellas y cómo pueden utilizarla? ¿tienen identificadas las fuentes de procedencia y cuentan con autorización para su uso? ¿Dónde está el límite entre la libertad de expresión individual y la conducta sancionable?”, se pregunta Antonio Fernández Aguado, vocal de Aediipe Centro y director corporativo de Recursos Humanos en FAMOSA.

En su opinión, las Redes generan un mar de dudas pero también son una “oportunidad para incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo y desarrollar la reputación como marca”. En la misma línea, Montse Moliner, directora de Marketing de ManpowerGroup, ha comentado que no es posible ignorar esta realidad, “lo que tenemos que hacer es utilizarla como una herramienta con poder transformador; “nuestro reto es vivirlo como una oportunidad y no con angustia”.

En su opinión, lo importante es crear un marco de referencia en la organización, con tres ejes: el uso responsable de la Red, la reputación de marca, y “saber dónde ponemos la línea roja que permita convivir la parte personal y la profesional en beneficio de todos”. Fermín Guardiola, socio del Departamento Laboral de BAKER & MCKENZIE, y Margarita Fernández, asociada Senior del Departamento Laboral de la misma firma, han centrado su intervención en la gestión de las Redes Sociales desde un punto de vista laboral.

En opinión de Guardiola, las Redes Sociales son una parte relevante de la actividad en internet que debe ser abordada en una “política empresarial” en la que “hay que diferenciar dos planos: el uso de las Redes en y para el trabajo y el uso

Publicidad

THESAURO.COM
Buscador de profesionales desde 1988

Publicidad

Publicidad

NIVELCOL

Complemento alimenticio que
Contribuye a mantener unos niveles
normales de Colesterol

productos naturales
TONGIL

NIVELES DE VIDA

IBEX35

Investing.com

Índices (CFDs)	Último	Var.	Var. %
IBEX 35	7796.50	32.70	0.42%

El IBEX 35 y los [índices](#) del Mundo son proveídos por es.investing.com

Investing.com

Forex [índices](#) [Commodities](#) [Tasas/Bonos](#)

extralaboral de las Redes". En el primero, es necesario establecer claramente los usos permitidos y prohibidos. "No podemos prohibir, pero sí tenemos que sancionar, o por lo menos, avisar de que podemos hacerlo". Hay tres aspectos que crean más problemas desde un punto de vista laboralista: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos.

Este jurista defiende la importancia de la prevención vía regulación interna, y la creación de un código de buenas prácticas. "La mejor forma de anticipación es establecer una política de Redes Sociales". Comparte su opinión, Margarita Fernandez, para quien "dado que no podemos poner puertas al campo, tenemos que tener una política interna clara, y establecer controles de cumplimiento de esa política y consecuencias de incumplimiento".

Ha asegurado también que no existe una línea de actuación clara en los jueces y tribunales, "cada caso es un mundo". Están teniendo en cuenta, por ejemplo, si se ha vulnerado alguna política o requerimiento específico de la empresa, o si el empleado es consciente de estar vulnerando la buena fe contractual que debe presidir la relación laboral.

Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de COMPASS GROUP PLC, apuesta por las posibilidades que ofrece y su impacto en RRHH una nueva herramienta de comunicación: las Redes Sociales Corporativas dirigidas a empleados: "aumentan el nivel de co-organización y colaboración entre empleados; evitan los silos funcionales, facilitando la comunicación interdepartamental o entre diferentes localizaciones geográfica; facilitan la visión integrada de procesos; se conectan con el resto de herramientas que se utilizan en la organización y estructuran el flujo de información en un único feed de actividad".

Además, destaca los incrementos de productividad asociados: reducen un 32% el tiempo en encontrar respuestas; en un 27% las tareas duplicadas y el uso del email; e incrementan un 39% los empleados conectados y un 23% en el ratio de éxito".

En su opinión, el reto no es el cambio de la tecnología sino en el cambio del proceso y de la cultura. "RH no puede ser 1.0 si el entorno con clientes es 2.0 o los empleados en casa son 2.0".

Según Vicente Garnero, socio-director de DOSIERH, Recursos Humanos tiene que estar preparado para esta realidad histórica, "en la que no vamos a poder elegir", y tiene la responsabilidad "de hacer cosas". En este sentido, les ha recomendado: implantar un entorno colaborativo; ayudar a las personas a su autodesarrollo profesional en la Red, y apoyar a la estrategia de Marketing On line de la empresa.

Ha insistido en que para crear con éxito ese entorno colaborativo o Red corporativa es preciso: seleccionar y adaptar funcionalidades para colectivos concretos; utilizar tecnología accesible (que permita la movilidad), intuitiva e integradora; orientarla hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional, impulsar la autogestión y, principalmente, apoyar la dinamización, "porque un entorno colaborativo no funciona sólo". Todos los ponentes coinciden además en la importancia de incentivar la participación y premiar las conductas ejemplarmente colaborativas.

¿Te ha parecido interesante esta noticia?

👍 Si (0)

👎 No(0)

⏪ ⏩ 50/138 ⏪ ⏩



EUR/USD	1.2989	-0.0022	-0.17%
GBP/USD	1.5247	-0.0034	-0.22%
EUR/GBP	0.8519	+0.0005	+0.06%
EUR/JPY	129.52	-0.45	-0.35%
EUR/BRL	2.9448	-0.0065	-0.22%
EUR/RUB	43.115	+0.053	+0.12%

Principales acontecimientos de la [bolsa](#), por [Forexpros.es](#)

Publicidad

MARINA D'OR[®]
Ciudad de Vacaciones
Oropesa del Mar - Castellón

El Ayuntamiento de Oropesa del Mar con el Turismo

Publicidad

Videos Increibles

www.terra.com/videos



Gestión anuncios

Entra aquí para ver los vídeos más impresionantes del momento.

Portada del sitio Contacto Mapa del sitio Sitios Web En resumen



ESPAÑOL | FRANÇAIS

TRABAJAR CON OMAIDI

Prácticas profesionales

Alzea

Diálogo

Empleo en España y América Latina

Importación y Exportación

Comisión Económica para América Latina

Directorio Comercio Exterior Internacional

Infolatam

Latin American Network Information Center

WebFrancia

Portada del sitio > Empresas , economía y Finanzas > Emprendedores

Aedipe y Manpower organizan la jornada 'Redes Sociales: el poder de la conectividad'

Miércoles 26 de junio de 2013



Aedipe Centro y ManpowerGroup han organizado la jornada "Redes Sociales: el poder de la conectividad", que tendrá lugar en Madrid el próximo 3 de julio, y en la que se tratará de responder a los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las redes sociales en el ámbito empresarial (...)

Ver en línea : <http://www.equiposytalento.com/noti...>

En la misma sección

No siempre los mejores emprendedores son buenos CEO

La mitad de los empleados aprueba la corrupción para la supervivencia de la empresa

La gestión de personas en las pymes del s.XXI

Grupo Preving adquiere Preven Labor Riesgos

El elearning se ha convertido en la herramienta estratégica en la formación de idiomas



**DAILY DEALS
UP TO 90% OFF**

SHOP NOW

Gestión anuncios ▶

- ▶ [RRHH trabajo](#)
- ▶ [Cursos recursos humanos](#)
- ▶ [Redes sociales](#)

RRHHpress.com

Recursos Humanos al día

PORTADA	OPINIÓN	SECCIONES	GENTE RRHH	¿SABÍAS QUE...?	FORMACIÓN	EMPLEO	INDICE RRHH
---------	---------	-----------	------------	-----------------	-----------	--------	-------------

[Inicio](#) ▶ [Secciones](#) ▶ [Tecnología](#) ▶ [Tecnología](#) ▶ Las redes sociales son cada vez más relevantes para Recursos Humanos, pero aún generan muchas dudas

Las redes sociales son cada vez más relevantes para Recursos Humanos, pero aún generan muchas dudas

MIÉRCOLES, 03 DE JULIO DE 2013 17:28 |

Usar puntuación: ○○○○○ / 0

Malo ○ ○ ○ ○ ● Bueno **Puntuar**

Recursos Humanos RRHH Press - Las redes sociales están adquiriendo un papel cada día más relevante en las empresas, una realidad a la que no pueden dar la espalda los departamentos de Recursos Humanos.

Esta afirmación ha sido el punto de partida de la jornada *'Redes sociales: el poder de la conectividad'*, organizada por Aedipe Centro y ManpowerGroup para responder a los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las redes sociales en el ámbito empresarial y en las relaciones laborales.

"Las redes sociales nos plantean muchos retos e interrogantes; por ejemplo, ¿conocen las compañías



10:15:19 -Jueves, 4 de julio de 2013



U 
B **Universitat de Barcelona**
IL3 Instituto de Formación Continua

Publicidad



EADA
 Where business people grow

qué información existe en la redes sobre ellas y cómo pueden utilizarla? ¿Tienen identificadas las fuentes de procedencia y cuentan con autorización para su uso? ¿Dónde está el límite entre la libertad de expresión individual y la conducta sancionable?”, plantea **Antonio Fernández Aguado**, vocal de Aedipe Centro y director corporativo de Recursos Humanos en Famosa.



Según Fernández Aguado, las redes sociales generan “un mar de dudas”, pero también son una “oportunidad para incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo y desarrollar la reputación como marca”.

En esta misma línea, **Montse Moliner**, directora de Marketing de ManpowerGroup, ha señalado que no es posible ignorar esta realidad, “lo que tenemos que hacer es utilizarla como una herramienta con poder transformador; nuestro reto es vivirlo como una oportunidad y no con angustia”.

Para Moliner, lo importante es crear un marco de referencia en la organización, con tres ejes: el uso responsable de la Red, la reputación de marca y “saber dónde ponemos la línea roja que permita convivir la parte personal y la profesional en beneficio de todos”.

Redes sociales desde el aspecto laboral

Fermín Guardiola, socio del Departamento Laboral de Baker & McKenzie, y **Margarita Fernández**, asociada senior del Departamento Laboral de la misma firma, han centrado su intervención en la gestión de las redes sociales desde un punto de vista laboral.

En opinión de Guardiola, las redes sociales son una parte relevante de la actividad en Internet que debe ser abordada en una “política empresarial” en la que “hay que diferenciar dos planos: el uso de las redes en y para el trabajo y el uso extralaboral de las redes”. En el primer plano, el del trabajo, es necesario establecer claramente los usos permitidos y prohibidos. “No podemos prohibir, pero sí tenemos que sancionar, o, por lo menos, avisar de que podemos hacerlo”.

Hay tres aspectos que crean más problemas desde un punto de vista laboralista: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos.

Guardiola defiende la importancia de la prevención vía regulación interna, y la creación de un código de buenas prácticas. “La mejor forma de anticipación es establecer una política de redes sociales”. De la misma opinión es Margarita Fernández, para quien, “dado que no podemos poner puertas al campo, tenemos que tener una política interna clara, y establecer controles de cumplimiento de esa política y consecuencias de incumplimiento”.

Fernández ha asegurado también que no existe una línea de actuación clara en los jueces y tribunales, “cada

Master en Dirección de R.R.H.H

Ranked by:

Acredited by:





conectan con el resto de herramientas que se utilizan en la organización y estructuran el flujo de información en un único feed de actividad”.

Además, Corral ha destacado los incrementos de productividad asociados: *“reducen un 32% el tiempo en encontrar respuestas, un 27% las tareas duplicadas y el uso del email e incrementan un 39% los empleados conectados y un 23% el ratio de éxito”*.

En opinión de Corral, el reto no es el cambio de la tecnología, sino en el cambio del proceso y de la cultura. *“Recursos Humanos no puede ser 1.0 si el entorno con clientes es 2.0 o los empleados en casa son 2.0”*.

Por último, en opinión de **Vicente Garnero**, socio-director de DosieRH, Recursos Humanos tiene que estar preparado para esta *“realidad histórica, en la que no vamos a poder elegir”*, y tiene la responsabilidad *“de hacer cosas”*. En este sentido, ha recomendado implantar un entorno colaborativo, ayudar a las personas a su autodesarrollo profesional en la Red y apoyar a la estrategia de marketing online de la empresa.

Garnero ha insistido en que para crear con éxito ese entorno colaborativo o red corporativa es preciso seleccionar y adaptar funcionalidades para colectivos concretos, utilizar tecnología accesible -que permita la movilidad-, intuitiva e integradora, orientarla hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional, impulsar la autogestión y, principalmente, apoyar la dinamización, *“porque un entorno colaborativo no funciona solo”*.

Todos los participantes en la jornada han coincidido, además, en la importancia de incentivar la participación y premiar las conductas ejemplarmente colaborativas.

RRHHpress

caso es un mundo”. Están teniendo en cuenta, por ejemplo, si se ha vulnerado alguna política o requerimiento específico de la empresa, o si el empleado es consciente de estar vulnerando la buena fe contractual que debe presidir la relación laboral.

Comunicación y productividad

Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de Compass Group PLC, ha apostado por las posibilidades que ofrecen y su impacto en RRHH de las redes sociales corporativas. Estas *“aumentan el nivel de co-organización y colaboración entre empleados, evitan los silos funcionales, facilitando la comunicación interdepartamental o entre diferentes localizaciones geográficas, facilitan la visión integrada de procesos, se*



LO MÁS LEÍDO

ÚLTIMAS NOTICIAS

[Nace ‘Expertos Digitales’, plataforma para el desarrollo profesional en el entorno digital](#)

[Meta4 participará en el análisis del impacto de redes sociales, reputación online y cloud computing en el sector español del turismo](#)

[La ganancia media anual de las mujeres en España supone solo el 77% de la de los hombres](#)

[Las ETT colocaron 6,6 veces más trabajadores que los servicios públicos de empleo en el primer trimestre](#)

[LetsBonus incorpora a su oferta cursos de formación con descuentos de hasta el 90%](#)

[El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia \(ISSGA\) imparte formación en PRL en buques de pesca](#)

Encuesta

¿Estás de acuerdo con la reforma laboral aprobada por el Gobierno de Rajoy?

- Sí
- No

Votar



Buscar en RRHHpress

buscar...

Buscar

Más de 8.000 cursos y postgrados donde elegir en:

formaZion.com

formaZion.com

Cursos y Masters para la **Formación empresarial**

| Acceso usuarios | Acceso Centros | Enlaces | Cursos Gratis | Cursos Subvencionados

Busca tu curso

Inicio Boletín Bolsa de Trabajo Contacte Mapa

Cursos y Masters > Noticias > Noticias >

Portada

Noticias

RSS

El efecto de las redes sociales en los departamentos de RRHH

TAGS:



09/07/2013 - Sonia Pascual

Me gusta

A 3 personas les gusta es

Twitter 2

+1 Recomendar esto en Google

Las Redes Sociales adquieren cada día un papel más relevante en las empresas, una realidad a la que no pueden dar la espalda los departamentos de Recursos Humanos. Los expertos recomiendan a las empresas establecer políticas de Redes Sociales e implementar entornos colaborativos en las organizaciones, entre otras acciones.



La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE Centro) y ManpowerGroup analizaron el impacto de las Redes Sociales en las empresas y en los Departamentos de RRHH, los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las Redes Sociales en el ámbito empresarial y las relaciones laborales, en la jornada **"Redes Sociales: el poder de la conectividad"**, celebrada el pasado 3 de julio.

Una jornada en la que todos los ponentes coinciden en la importancia de incentivar la participación y premiar las conductas ejemplarmente colaborativas desde la propia

iRecibe noticias en tu email!

Email

Enviar

Publicidad



empresa, pero también tomando en cuenta tres aspectos problemáticos desde un punto de vista laboral: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos.

Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de COMPASS GROUP PLC, señaló las posibilidades que ofrecen las redes sociales y su impacto en RRHH como una nueva herramienta de comunicación: las Redes Sociales Corporativas dirigidas a empleados: **“aumentan el nivel de co-organización y colaboración entre empleados, evitan los silos funcionales, facilitando la comunicación interdepartamental o entre diferentes localizaciones geográfica, facilitan la visión integrada de procesos, se conectan con el resto de herramientas que se utilizan en la organización y estructuran el flujo de información en un único feed de actividad”**. Destacó los incrementos de productividad asociados ya que **“reducen un 32% el tiempo en encontrar respuestas, en un 27% las tareas duplicadas y el uso del email, e incrementan un 39% los empleados conectados y un 23% en el ratio de éxito”**. En su opinión, el reto no es el cambio de la tecnología sino en el cambio del proceso y de la cultura. **“RH no puede ser 1.0 si el entorno con clientes es 2.0 o los empleados en casa son 2.0”**.

Antonio Fernández Aguado, vocal de AEDIPE Centro y director corporativo de Recursos Humanos en FAMOSA, destacó que las Redes Sociales son una **“oportunidad para incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo y desarrollar la reputación como marca”**, pero que también **“las Redes Sociales nos plantean muchos retos e interrogantes; por ejemplo, ¿conocen las compañías qué información existe en la Redes sobre ellas y cómo pueden utilizarla? ¿tienen identificadas las fuentes de procedencia y cuentan con autorización para su uso? ¿Dónde esta el límite entre la libertad de expresión individual y la conducta sancionable?”**.

En la misma línea, Montse Moliner, directora de Marketing de ManpowerGroup, incidió que no es posible ignorar esta realidad, **“lo que tenemos que hacer es utilizarla como una herramienta con poder transformador. Nuestro reto es vivirlo como una oportunidad y no con angustia”**. En su opinión, lo importante es crear un marco de referencia en la organización, con tres ejes: el uso responsable de la Red, la reputación de marca, y **“saber dónde ponemos la línea roja que permita convivir la parte personal y la profesional en beneficio de todos”**.

Fermín Guardiola, socio del Departamento Laboral de BAKER & MCKENZIE, comentó la gestión de las Redes Sociales desde el punto de vista laboral, ya que existen tres aspectos problemáticos desde un punto de vista laboralista: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos. Una forma de solventarlo sería la creación de un código de buenas prácticas, la prevención por regulación interna en la empresa: **“La mejor forma de anticipación es establecer una política de Redes Sociales”**. Señaló **“hay que diferenciar dos planos: el uso de las Redes en y para el trabajo y el uso extralaboral de las Redes”**. En el primero, es necesario establecer claramente los usos permitidos y prohibidos. **“No podemos prohibir, pero sí tenemos que sancionar, o por lo menos, avisar de que podemos hacerlo”**.

Margarita Fernández, asociada Senior del Departamento Laboral de BAKER & MCKENZIE, afirmó que **“dado que no podemos poner puertas al campo, tenemos que tener una política interna clara, y establecer controles de cumplimiento de esa política y consecuencias de incumplimiento”**. Aseguró también que no



+leidas relacionadas especiales

Noticias de Universidad

1. La formación, la experiencia y la especialización condicionan el sueldo
2. La nueva Formación Profesional Dual
3. La incompatibilidad entre el trabajo y los estudios frenan la formación
4. 1 de cada 3 empresas realizó formación bonificada en 2012
5. ¿Qué requisitos piden las empresas que contratan?

Otras

1. La formación, la experiencia y la especialización condicionan el sueldo
2. La nueva Formación Profesional Dual
3. La incompatibilidad entre el trabajo y los estudios frenan la formación
4. 1 de cada 3 empresas realizó formación bonificada en 2012
5. ¿Qué requisitos piden las empresas que contratan?

existe una línea de actuación clara en los jueces y tribunales, "*cada caso es un mundo*".

Por último, Vicente Garnero, socio-director de DOSIERH, consideró que los departamentos de Recursos Humanos tienen que estar preparados para esta realidad histórica, "*en la que no vamos a poder elegir*", y tiene la responsabilidad "*de hacer cosas*". En este sentido, recomendó **implantar un entorno colaborativo, ayudar a las personas a su autodesarrollo profesional en la Red**, y apoyar a la estrategia de Marketing On line de la empresa. Insistió que para crear con éxito ese entorno colaborativo o Red corporativa es preciso: seleccionar y adaptar funcionalidades para colectivos concretos, utilizar tecnología accesible (que permita la movilidad), intuitiva e integradora, orientar esa tecnología hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional, impulsar la autogestión y, principalmente, apoyar la dinamización, "*porque un entorno colaborativo no funciona sólo*".

Síguenos en



Escribe tu opinión

Nombre:

Correo:

* Tu email **no** se mostrará en la página.

Enviar

Elige tus cursos por temáticas

Elige tu curso según temáticas



Derecho

[Derecho](#)



Educación

[Educación](#)



Marketing y Comercial

[Comercial](#) [Comercio exterior](#) [Diseño gráfico](#) [Marketing y publicidad](#)



Operaciones

[Calidad](#) [Logística y Producción](#) [Medio Ambiente](#) [Prevención riesgos laborales](#)



Main menu

- Home
Forum

Online

We have 66 guests online

Connected members

At this time there is no logged-in registered user.

Most read content

- Marketing 2.0. The new Marketing in the Web of social networks
Agregame.com
Shuffle People
Classmates.com
quierochat.com

Aedipe Center and ManpowerGroup convened a seminar on labour questions posed by social networks

Monday, July 01, 2013 12:39 | Written by Inforedsocial



AEDIPE CENTRO y MANPOWERGROUP tienen el placer de invitarle al acto

Redes sociales. El poder de la conectividad



Códigos de conducta e interrogantes jurídico-laborales

Como Director de RRHH, ¿conoces los retos y dificultades que las redes sociales presentan en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales? ¿tienes identificada la "conducta digital de tus trabajadores"? ¿sabes dónde está el límite entre libertad de expresión individual y conducta sancionable?



AEDIPE Center and ManpowerGroup have organised the Conference "social networking: the power of connectivity", to be held in Madrid next Wednesday 3 July, and which will try to respond to labour legal questions and difficulties that present social networks in business and labour relations.

Do know your company what information exists in the networks about it and how to use it? It has identified sources of origin and authorized to use? These and other questions will be discussed in a panel discussion with experts in the field.

"In addition, try to find some keys to harness the power of social networks in the daily

From here you can browse through the ISSUU platform document "Creating a website today in social media 2.0".

Open document iOS

Translate this page

Original Microsoft Translator interface with play button and navigation icons

Search engine

Texto a buscar

- Tribe
- Alpinaut

Survey

Do you think the content of this website interesting?

- Yes
- I prefer other sites
- Not

Votar

Resultados

management of the work: how increase productivity, promote knowledge management, increase work team, develop the reputation as a brand, etc", explain the organizers.

They will participate as speakers: Fermín Guardiola, partner of the Labor Department of Baker & McKenzie, Margarita Fernández, Associate Senior of the Labor Department of Baker & McKenzie, Vicente Garnero, managing partner of DOSIERH, Jerónimo Corral, Director of human resources of Compass Group PLC.

When: Wednesday, July 3

Opening hours: 9.00 to 12.00 h

Location: NH LA HABANA.

Address: Paseo de la Habana, 73, Madrid

Share on your social networks!



Write a comment

Name (required)

E-mail (required)

Web site

Title



Restan: 1000 simbolos

Sign up for notification of new comments



Buscar

DISEÑO WEB
¡Redocial.es

Reserva de Dominios
Gestor de Contenidos
Diseño de Banners
¡Crea tu blog
o página Web!

¡Pide presupuesto ahora!

Catálogo
de Residencias Privadas **2012**

Security media as Twitter
networks Spain new
Spanish Lance training users
social customers social
campaign Internet malware
Facebook Madrid profile
online Spanish new Google
marketing companies born
minor applications application

Friends sites

- Foundation LINTEL
- Social innovation

EMPLEO

ACTUALIDAD

ARTICULOS

ENTREVISTAS

COLABORADORES

DIRECTORIOS

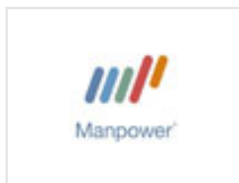
WEBINARS



[Home](#) » [Noticias](#) » [Aedipe Centro y ManpowerGroup...](#)

Ver por categoría:

 [Enviar a un amigo](#) |  [Imprimir en PDF](#)



04 Jul. 2013

Aedipe Centro y ManpowerGroup analizan el impacto de las Redes Sociales

Los expertos recomiendan a las empresas establecer políticas de Redes Sociales e implementar entornos colaborativos en las organizaciones, entre otras acciones.

Aedipe Centro y ManpowerGroup anuncian que editarán una guía con las recomendaciones facilitadas por los expertos de la jornada.

Las Redes Sociales están adquiriendo un papel cada día más relevante en las empresas, una realidad a la que no pueden dar la espalda los departamentos de Recursos Humanos.

Esta reflexión ha sido el punto de partida de la jornada 'Redes Sociales: el poder de la conectividad', organizada por Aedipe Centro y ManpowerGroup para responder a los interrogantes jurídicos laborales y



Lo + comentado

Lo + leído

Las noticias más leídas.

» Esteve reduce en 40 personas el alcance del ERE
1029 lecturas

» Los laboratorios no saben cómo entrar en la Conversación Sanitaria 2.0
707 lecturas

dificultades que presentan las Redes Sociales en el ámbito empresarial y las relaciones laborales.

“Las Redes Sociales nos plantean muchos retos e interrogantes; por ejemplo, ¿conocen las compañías qué información existe en la Redes sobre ellas y cómo pueden utilizarla? ¿tienen identificadas las fuentes de procedencia y cuentan con autorización para su uso? ¿Dónde está el límite entre la libertad de expresión individual y la conducta sancionable?”, se pregunta Antonio Fernández Aguado, vocal de Aedipe Centro y director corporativo de Recursos Humanos en FAMOSA.

En su opinión, las Redes generan un mar de dudas pero también son una *“oportunidad para incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo y desarrollar la reputación como marca”*.

En la misma línea, Montse Moliner, directora de Marketing de ManpowerGroup, ha comentado que no es posible ignorar esta realidad, *“lo que tenemos que hacer es utilizarla como una herramienta con poder transformador; “nuestro reto es vivirlo como una oportunidad y no con angustia”*.

En su opinión, lo importante es crear un marco de referencia en la organización, con tres ejes: el uso responsable de la Red, la reputación de marca, y *“saber dónde ponemos la línea roja que permita convivir la parte personal y la profesional en beneficio de todos”*.

Fermín Guardiola, socio del Departamento Laboral de Baker & McKenzie, y Margarita Fernández, asociada senior del departamento Laboral de la misma firma, han centrado su intervención en la gestión de las Redes Sociales desde un punto de vista laboral.

En opinión de Guardiola, las Redes Sociales son una parte relevante de la actividad en internet que debe ser abordada en una *“política empresarial”* en la que *“hay que diferenciar dos planos: el uso de las Redes en y para el trabajo y el uso extralaboral de las Redes”*. En el primero, es necesario establecer claramente los usos permitidos y prohibidos. *“No podemos prohibir, pero sí tenemos que sancionar, o por lo menos, avisar de que podemos hacerlo”*.

Hay tres aspectos que crean más problemas desde un punto de vista laboralista: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos.

Este jurista defiende la importancia de la prevención vía regulación interna, y la creación de un código de buenas prácticas. *“La mejor forma de anticipación es establecer una política de Redes Sociales”*. Comparte su opinión, Margarita Fernandez, para quien *“dado que no podemos poner puertas al campo, tenemos que tener una política interna clara, y establecer controles de cumplimiento de esa política y*

» El outplacement en sector farma reduce la búsqueda de empleo a 6,1 meses

611 lecturas

» Procter & Gamble reorganiza su cuadro directivo

520 lecturas

» FDA concede la designación de gran avance terapéutico a serelaxin (Novartis)

485 lecturas

» Judith Ruiz de Esquide, directora de RR.HH de L'Oréal España

481 lecturas

» Roche busca Gerente de Comunicación

470 lecturas

» Almirall, una pequeña multinacional que gana tamaño gracias a su propia I+D

428 lecturas

» Gonzalo Gimeno se incorpora a Sesderma como nuevo director de marketing

408 lecturas

» Cuatro Másteres de ESIC entre los mejores de España

401 lecturas

Marketing Online
para la
Industria Farmacéutica

consecuencias de incumplimiento".

Ha asegurado también que no existe una línea de actuación clara en los jueces y tribunales, "*cada caso es un mundo*". Están teniendo en cuenta, por ejemplo, si se ha vulnerado alguna política o requerimiento específico de la empresa, o si el empleado es consciente de estar vulnerando la buena fe contractual que debe presidir la relación laboral.

Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de Compass Group PLC, apuesta por las posibilidades que ofrece y su impacto en RRHH una nueva herramienta de comunicación: las Redes Sociales Corporativas dirigidas a empleados: "*aumentan el nivel de co-organización y colaboración entre empleados; evitan los silos funcionales, facilitando la comunicación interdepartamental o entre diferentes localizaciones geográfica; facilitan la visión integrada de procesos; se conectan con el resto de herramientas que se utilizan en la organización y estructuran el flujo de información en un único feed de actividad. Además, destaca los incrementos de productividad asociados: reducen un 32% el tiempo en encontrar respuestas; en un 27% las tareas duplicadas y el uso del email; e incrementan un 39% los empleados conectados y un 23% en el ratio de éxito*". En su opinión, el reto no es el cambio de la tecnología sino en el cambio del proceso y de la cultura. "*RH no puede ser 1.0 si el entorno con clientes es 2.0 o los empleados en casa son 2.0*".

Según Vicente Garnero, socio-director de Dosierh, Recursos Humanos tiene que estar preparado para esta realidad histórica, "*en la que no vamos a poder elegir*", y tiene la responsabilidad "*de hacer cosas*". En este sentido, les ha recomendado: implantar un entorno colaborativo; ayudar a las personas a su autodesarrollo profesional en la Red, y apoyar a la estrategia de Marketing On line de la empresa.

Ha insistido en que para crear con éxito ese entorno colaborativo o Red corporativa es preciso: seleccionar y adaptar funcionalidades para colectivos concretos; utilizar tecnología accesible (que permita la movilidad), intuitiva e integradora; orientarla hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional, impulsar la autogestión y, principalmente, apoyar la dinamización, "*porque un entorno colaborativo no funciona sólo*".

Todos los ponentes coinciden además en la importancia de incentivar la participación y premiar las conductas ejemplarmente colaborativas.







Más sobre MANPOWER SALUD:

<http://www.manpower.es>

Categorías:

[Servicios](#)

Noticias relacionadas

-  'Posicionamiento de productos farmacéuticos', nuevo curso Talento Farmacéutico
-  Razorfish Healthware, marca digital de soluciones tecnológicas, llega a España
-  Talento Farmacéutico estrena un Consejo Asesor de lujo
-  Francesc Costa, nuevo director general de Ipsos España



VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA A+ A-

Los expertos recomiendan a las empresas establecer políticas de Redes Sociales

RRHH Digital, 05-07-2013 01:00:00



Recursos Humanos Digital Las Redes Sociales están adquiriendo un papel cada día más relevante en las empresas, una realidad a la que no pueden dar la espalda los departamentos de Recursos Humanos.

Esta reflexión ha sido el punto de partida de la jornada "Redes Sociales: el poder de la conectividad", organizada por

¿Qué **idioma** se habla en su empresa?

speexx
the perfect way to learn a language

Encuesta

¿Cuál cree que es el mejor beneficio social que le puede proporcionar su empresa?.

- Guardería
- Seguro médico familiar

para responder a los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las Redes Sociales en el ámbito empresarial y las relaciones laborales.

“Las Redes Sociales nos plantean muchos retos e interrogantes; por ejemplo, ¿conocen las compañías qué información existe en la Redes sobre ellas y cómo pueden utilizarla? ¿tienen identificadas las fuentes de procedencia y cuentan con autorización para su uso? ¿Dónde está el límite entre la libertad de expresión individual y la conducta sancionable?”, se pregunta Antonio Fernández Aguado, vocal de Aedipe Centro y director corporativo de Recursos Humanos en FAMOSA.

En su opinión, las Redes generan un mar de dudas pero también son una “oportunidad para incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo y desarrollar la reputación como marca”.

En la misma línea, Montse Moliner, directora de Marketing de ManpowerGroup, ha comentado que no es posible ignorar esta realidad, “lo que tenemos que hacer es utilizarla como una herramienta con poder transformador; “nuestro reto es vivirlo como una oportunidad y no con angustia”.

En su opinión, lo importante es crear un marco de referencia en la organización, con tres ejes: el uso responsable de la Red, la reputación de marca, y “saber dónde ponemos la línea roja que permita convivir la parte personal y la profesional en beneficio de todos”.

Fermín Guardiola, socio del Departamento Laboral de BAKER & MCKENZIE, y Margarita Fernández, asociada Senior del Departamento Laboral de la misma firma, han centrado su intervención en la gestión de las Redes Sociales desde un punto de vista laboral.

En opinión de Guardiola, las Redes Sociales son una parte relevante de la actividad en internet que debe ser abordada en una “política empresarial” en la que “hay que diferenciar dos planos: el uso de las Redes en y para el trabajo y el uso extralaboral de las Redes”. En el primero, es necesario establecer claramente los usos permitidos y prohibidos. “No podemos prohibir, pero sí tenemos que sancionar, o por lo menos, avisar de que podemos hacerlo”.

Hay tres aspectos que crean más problemas desde un punto de vista laboralista: el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la protección de datos.

Cursos de formación

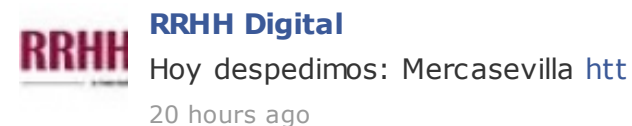
Cheques de comida

Transporte

VOTAR | VER RESULTADOS | VER MÁS ENCUESTAS



Búscanos en Facebook



Este jurista defiende la importancia de la prevención vía regulación interna, y la creación de un código de buenas prácticas. "La mejor forma de anticipación es establecer una política de Redes Sociales". Comparte su opinión, Margarita Fernandez, para quien "dado que no podemos poner puertas al campo, tenemos que tener una política interna clara, y establecer controles de cumplimiento de esa política y consecuencias de incumplimiento".

Ha asegurado también que no existe una línea de actuación clara en los jueces y tribunales, "cada caso es un mundo". Están teniendo en cuenta, por ejemplo, si se ha vulnerado alguna política o requerimiento específico de la empresa, o si el empleado es consciente de estar vulnerando la buena fe contractual que debe presidir la relación laboral.

Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de COMPASS GROUP PLC, apuesta por las posibilidades que ofrece y su impacto en RRHH una nueva herramienta de comunicación: las Redes Sociales Corporativas dirigidas a empleados: "aumentan el nivel de co-organización y colaboración entre empleados; evitan los silos funcionales, facilitando la comunicación interdepartamental o entre diferentes localizaciones geográfica; facilitan la visión integrada de procesos; se conectan con el resto de herramientas que se utilizan en la organización y estructuran el flujo de información en un único feed de actividad".

Además, destaca los incrementos de productividad asociados: reducen un 32% el tiempo en encontrar respuestas; en un 27% las tareas duplicadas y el uso del email; e incrementan un 39% los empleados conectados y un 23% en el ratio de éxito".

En su opinión, el reto no es el cambio de la tecnología sino en el cambio del proceso y de la cultura. "RH no puede ser 1.0 si el entorno con clientes es 2.0 o los empleados en casa son 2.0".

Según Vicente Garnero, socio-director de DOSIERH, Recursos Humanos tiene que estar preparado para esta realidad histórica, "en la que no vamos a poder elegir", y tiene la responsabilidad "de hacer cosas". En este sentido, les ha recomendado: implantar un entorno colaborativo; ayudar a las personas a su autodesarrollo profesional en la Red, y apoyar a la estrategia de Marketing On line de la empresa.

Ha insistido en que para crear con éxito ese entorno colaborativo o Red corporativa es preciso: seleccionar y adaptar funcionalidades para colectivos concretos; utilizar tecnología accesible (que permita la movilidad), intuitiva e integradora; orientarla hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional, impulsar la autogestión y, principalmente, apoyar la dinamización, "porque un entorno

Mahou San Miguel

rrhhdigital.com

Primer periódico online de Recursos

 20 hours ago

A 5 958 personas les gusta [RRHH Digital](#).



 Pluq-in social de Facebook



LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA

■ noticias

1. ¿Qué profesiones serán las más demandadas por las empresas?
2. Tres estrategias para mantener la calma en el trabajo
3. Diez señales de comunicación no verbal que incrementan la confianza en el trabajo
4. Siete claves para encontrar empleo este verano en hostelería y turismo
5. Las empresas españolas todavía dan la espalda al trabajo flexible
6. Talent Search People apuesta por Madrid 2013
7. Las cuatro armas de los líderes creativos
8. 'Los líderes de Google se distinguen por la capacidad para desarrollar a sus equipos'
9. Arranca un programa gratuito para mujeres que ocuparon mandos intermedios
10. El 88% de las empresas considera que el aprendizaje basado en la nube es el futuro

NOTICIAS

Aedipe y Manpower organizan la jornada 'Redes Sociales: el poder de la conectividad'

Aedipe Centro y ManpowerGroup convocan una jornada sobre los interrogantes que plantean las redes



Redes sociales.
El poder de la conectividad



26/06/2013 Aedipe Centro y ManpowerGroup han organizado la jornada "Redes Sociales: el poder de la conectividad", que tendrá lugar en Madrid el próximo 3 de julio, y en la que se tratará de responder a los interrogantes jurídicos laborales y dificultades que presentan las redes sociales en el ámbito empresarial y las relaciones laborales.

¿Conoce tu compañía qué información existe en la redes sobre ella y cómo puede utilizarla? ¿Tiene identificadas las fuentes

de procedencia y cuenta con autorización para su uso? Éstas y otras muchas preguntas serán objeto de debate en una mesa coloquio con expertos en la materia.

"Además, trataremos de averiguar algunas claves para aprovechar el poder de las redes sociales en la gestión diaria del trabajo: Cómo incrementar la productividad, favorecer la gestión del conocimiento, incrementar el trabajo en equipo, desarrollar la reputación como marca, etc.", explican los organizadores.

Participarán como ponentes Fermín Guardiola, socio del departamento Laboral de Baker & McKenzie; Margarita Fernández, asociada senior del departamento Laboral de Baker & McKenzie; Vicente Gamero, socio-director de DOSIERH; y Jerónimo Corral, director de Recursos Humanos de Compass Group PLC.

[Deja tu comentario](#)

PROVEEDORES DE RRHH

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación



Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal



Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades



Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas



Salud Laboral

Retribución Flexible

Gestión de bonificaciones



Relocation

Convenciones

Gestión y Dirección de Contact Centers

Renting



Servicios Jurídicos

Desarrollo Organizacional

Herramientas de RRHH

In branding / Comunicación interna



Recibe la **newsletter**
y la **TV news** de
equipos&talento.com