



OLIVER KORNBLIHT

El aula de IAE Business School fue el escenario elegido para discutir acerca de los temas más candentes

# Se calienta el debate sobre redes sociales y compensaciones

En un foro organizado por LA NACION, se discutió sobre el uso de los datos privados que están en Internet

**FRANCISCO JUEGUEN**  
LA NACION

Una pizca de todo en su justa proporción, la valoración exacta del impacto de cada uno de los ingredientes y el sentido trascendental que se logra cuando la combinación funciona a la perfección.

No se trata de la enumeración de un recetario culinario sino de algunas guías que surgieron luego de un profundo debate sobre el frágil balance entre la vida profesional y personal organizado por el suplemento Empleos de LA NACION y el IAE Business School.

En el encuentro, que contó con el apoyo de la consultora Michael Page, se trabajó sobre dos tendencias en boga: el impacto de las redes sociales en los recursos humanos y las compensaciones a la hora motivar a los empleados y retener talento.

Una encuesta de Reeppler.com difundida para contextualizar el primer debate indicó que sólo un 7% de los consultados tuvo conciencia de que la información personal que había volcado a las redes sociales iba a ser usada por terceros. El mismo relevamiento estimó que otro 70% había rechazado a un postulante por lo que había visto de él en Internet.

"Las redes sociales están inmersas en la vida de la gente", afirmó Ezequiel Palacios, ejecutivo de Michael Page. Los números son contundentes: LinkedIn, la red más utilizada para reclutar tiene 120 millones de usuarios, Facebook, un espacio "más informal", 800 millones.

"La Argentina es el segundo país del mundo, según el tiempo que los usuarios pasan en las redes sociales [10,8 horas por mes]", contó Florencia Coelho, jefa de investigación y training de la gerencia de desarrollo multimedia de LA NACION.

En ese sentido, el impacto de la vida privada volcada a las redes sociales, como espacio público, calentó el debate. "La percepción general que se tiene es que es algo que no tiene nada que ver con el trabajo -indicó Eugenio Marchiori, profesor del IAE-. A las palabras se las lleva el

viento pero esta información queda ahí por mucho tiempo."

"Tiene que haber un quiebre en la concepción que se tiene de la imagen pública y la privada. Hay un gran nivel de hipocresía en estos ámbitos [por los empresariales]", criticó Santiago Siri, fundador de la empresa de tecnología Grupo 42. Sus palabras retumbaron con fuerza en un auditorio repleto de directores de recursos humanos.

El debate recaía sobre la valoración que deben asignarle los reclutadores a la información privada que aparece en Internet. "Se trata de un dilema ético", argumentó Marchiori. "La ventana está abierta, ¿debo mirar?", se preguntó.

"Estamos en un momento en el que las empresas observan las redes sociales y no saben qué hacer", admitió Luis Aragón, director de gestión y desarrollo de personas de Santander Río. "Esto recién empezó y ya es una invitación a la reflexión."

La posibilidad de que un empleado publique información que no se condice con los valores de su empresa fue otro tema de discusión. En ese sentido, Coelho citó los talleres para uso de Twitter que LA NACION creó para sus periodistas y, en general, el panel estuvo acordó con la creación de guías de buenas prácticas.

Entre las virtudes que atraeron las redes sociales, se destacó que son una base de datos gigante que "facilita" las búsquedas. "Hoy el trabajo de las consultoras se hace ahora más consultivo", dijo Palacios. Además, la nueva realidad cambia la relación entre entrevistador y entrevistado. "Es muy común que la persona que tengo que entrevistar tenga información sobre mí", contó.

Entre las desventajas, apareció la sobreabundancia y veracidad de información que se vuelca a Internet y el hecho de que no todos los posibles candidatos estén en línea.

## Compensaciones

"El mundo del trabajo fue diseñado por hombres y para hombres", describió Patricia Debeljuh, profesora del IAE. "El ingreso masivo de las



**EZEQUIEL PALACIOS**  
MICHAEL PAGE

“Gracias a Internet, es muy común que la persona que tengo que entrevistar cuente con información sobre mí”



**SANTIAGO SIRI**  
POPEGO.Y GRUPO 42

“Debe haber un quiebre en la concepción que hay de la imagen pública y la privada. Hay un gran nivel de hipocresía”



**GUIBERT ENGLEBIENNE**  
GLOBANT

“Para nosotros es fundamental liderar desde el costado, con mucha transparencia y a través de lo emocional”

mujeres a las empresas trajo un nuevo aire”, explicó la académica al analizar el nuevo flujo de beneficios ligados a la flexibilidad que aparecen cada vez más para retener al talento y motivar al personal.

"Hoy el salario es condición necesaria pero no suficiente", esgrimió Javier Tabakman, director de consultoría en capital humano de Mercer. Citó luego los factores que, según él, desmotivan a los empleados: el anonimato, la falta de visibilidad, la discrecionalidad y el abuso.

Diego Benenson, director corporativo de capital humano en Arcos Dorados, criticó el concepto, hoy de moda, de balance vida-trabajo. "Plantea la contradicción de que sólo vivo cuando no trabajo. Hay que hablar de *life balance* [una vida balanceada]", afirmó.

"Hay que pensar en cómo dentro de mi vida puedo disponer de las cosas que quiero", completó el licenciado en psicología. "El desafío es ser sustentables basados en la gente. Hoy muchas veces los empleados tienen una identidad que tiene que ver con su hacer y no con su ser", indicó.

"Nuestro pilar es la autonomía; lograr que nuestros empleados puedan ser quienes son", explicó Guibert Englebienne Chief Technology Officer (CTO) de Globant. "Es fundamental liderar desde el costado, con transparencia y a través de lo emocional", agregó como consejo.

"Vimos que perdíamos muchas mamás talentosas", relató Martín Chávez, director de recursos humanos de Kimberly-Clark para justificar las políticas de beneficios por maternidad y explicar lo que denominó parte del "salario emocional" que ofrece actualmente la compañía.

"Tratamos de influir en la gente y creo que hay que hacerlo con la cabeza, las manos y el corazón", dijo Marchiori para explicar que el equilibrio justo parecería estar en la intersección entre un buen salario, un espacio laboral confortable y balanceado, y una tarea que le dé sentido trascendental al trabajo. Se trata de algo así como la siempre incompleta receta de la felicidad.