

MARCA 2.0)



El nuevo rol del profesional de RRHH: Competencias 2.0.

Amparo Díaz-Llairó.

Socia-Directora de Global Human Capital Group. www.globalhumancapitalgroup.com.
 Autora del libro "El talento está en la red" (LID Editorial). www.eltalentoestaenlared.com
 Miembro de Top Ten Business Experts y de LID Conferenciantes.

Empezamos un nuevo año y las nuevas necesidades empresariales en un entorno cada vez más global, más social (web 2.0), competitivo y en permanente cambio, requieren de nuevas estructuras organizativas más flexibles y también de unas nuevas competencias del profesional RH:

- **Impulsada y lidera el cambio organizacional.**
- **Colabora y trabaja en equipo con una visión más comercial /marketing** que le permita diseñar estrategias de "Employer Branding" para atraer el mejor talento para la empresa.
- **Desarrolla una elevada integridad y honestidad** que le permite generar confianza y compromiso "engagement". Promueve la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- **Desarrolla habilidades comunicativas** que le permiten comunicar de forma frecuente y eficaz (escucha, empatía, participación e influencia).

■ **Posee habilidades con las nuevas tecnologías y la web 2.0.** que le permitirán atraer las nuevas generaciones de talento (Generación Y).

■ **Tiene capacidad de aprendizaje constante** desde una perspectiva estratégica y visión del negocio.

■ **Promueve desde un rol proactivo la innovación y creatividad** con orientación a los resultados de la empresa.

■ **Desarrolla su propia "marca personal" en la web 2.0.** con autenticidad y transparencia.

■ **Construye relaciones:** Promueve el trabajar en red.

■ **Dispone de capacidad de gestionar la diversidad** para adaptarse a un mercado global de talento.

Se espera que el nuevo profesional de RR.HH. asuma un rol proactivo y comprometido con cómo entender el negocio y con los objetivos corporativos, así como con capacidad constante de aprender de otras áreas en la organización:

■ **Marketing:** Para entender el negocio y desarrollar la estrategia de "employer branding") y,

■ **Finanzas:** Para entender el negocio y poder aportar a la cuenta de resultados y desarrollar un modelo de gestión de RRHH que permita medir el ROI de su actividad.

Deberá ser también innovador y creativo a la hora de proponer nuevas políticas y acciones de RR.HH. que aporten valor e impulsen la estrategia corporativa a todos los estamentos de la organización.)

10 OBJETIVOS PARA EL NUEVO ROL DEL PROFESIONAL DE RRHH 2.0.

