

Amparo Díaz-Llairó, CEO de Global Human Capital Group

Tenemos que adaptarnos: nuestro éxito dependerá de nuestra actitud hacia el cambio

Amparo Díaz-Llairó es CEO de Global Human Capital Group (GHCG - www.globalhumancapitalgroup.com), consultora internacional que ofrece soluciones estratégicas dirigidas al capital humano de las organizaciones: Selección, Formación, Consultoría integral de RRHH. Autora de los libros 'El talento está en la red. LID' y 'Talent 2.0' es miembro de Top Ten Business Experts y de LID Conferenciantes. Tiene más de 20 años de experiencia profesional en RRHH en diversas entidades financieras, como Citigroup, y en empresas del sector TIC. Conferenciante internacional y directiva, es experta en gestión del talento, employer branding, compensación y beneficios, comunicación y responsabilidad social corporativa, entre otros.

Su libro "El Talento está en la Red" ya va por su cuarta edición. ¿Cuáles cree que son las características del nuevo paradigma de captación de talento?

Estamos ante un nuevo paradigma caracterizado por el dinamismo, la incertidumbre y en el que modelos pasados no funcionarán en un futuro casi inmediato, por lo que nuestro éxito futuro dependerá de nuestra actitud hacia el cambio. Es necesaria la transparencia como motor del cambio y de la construcción de sociedades abiertas, colaborativas, que crezcan por el impulso de las personas. Hay que reinventar la estructura formal que debe dejar de ser jerárquica para pasar a ser *redárquica*.

¿Cuál es el nuevo rol del profesional de RRHH 2.0?

Para definir el papel del profesional idóneo para la gestión de personas 2.0, deberíamos contemplar las siguientes dimensiones competenciales: un profesional que impulsa y lidera el cambio organizacional, que colabora y trabaja en equipo con una visión comercial y de marketing, que desarrolla una elevada integridad y honestidad. También se requieren habilidades con las nuevas tecnologías y la web 2.0

y una capacidad de aprendizaje constante. El profesional de los Recursos Humanos 2.0 debe promover desde un rol proactivo la innovación y creatividad y ser capaz de gestionar la diversidad.

¿Cree que acabarán por desaparecer los procesos de selección tradicionales?

En los últimos años hemos visto un cambio de paradigma: los procesos tradicionales han sido modificados en algunos manuales corporativos de Recursos Humanos. No obstante, la búsqueda de empleo es un proceso multifacético: hay que usar todas las herramientas disponibles; es decir, las herramientas

3. Ser creativo y distinguirse de los demás: por ejemplo algunas empresas han utilizado los Business Games para atraer talento.

4. Employer branding, la propuesta de valor al empleado: desde el área de RRHH se debe desarrollar la estrategia de creación de marca para atraer talento "la propuesta de valor al empleado". Es recomendable que las empresas vean a sus colaboradores como embajadores de su propia organización.

5. Personal branding, la marca personal del candidato en la red: al seleccionar a cada profesional hay que estar seguro de que existe una visión y misión común. Las redes sociales permiten visualizar la marca personal en la red de un candidato.

6. Innovar: las empresas a través de los profesionales de RRHH tendrán que innovar haciendo campañas de marketing para atraer talento.

7. Formación a los equipos de RRHH: en los próximos años, los profesionales deberán aprender a optimizar las redes sociales como canal para el recluta-

Las TIC están cambiando los procesos de selección, otorgando a las empresas un papel mucho más activo

online y offline. El uso de las TIC en los procesos de selección está cambiando los métodos de búsqueda de candidatos, colocando a las empresas en un lugar mucho más activo que hace unos años. El futuro lo construimos cada uno de nosotros, y en una sociedad cada vez más abierta, transparente e hiperconectada, tenemos que jugar un papel protagonista.

¿Podría darnos diez recomendaciones en la creación y el desarrollo de la estrategia de selección 2.0?

1. Alinear estrategias de RRHH con Marketing: los profesionales de Recursos Humanos deberían conversar con sus compañeros de Marketing y Comunicación, que han sido los pioneros en aprovechar al máximo las redes sociales, para atraer clientes. Además de aprovechar sinergias, irán alineados con la estrategia corporativa.

2. La transparencia y la colaboración: es recomendable que las empresas, a través de su presencia en redes sociales, favorezcan la relación entre empresa y candidatos potenciales.

miento y a moverse en la web 2.0 con más agilidad que hasta ahora, incluso deben dar respuesta de una forma más rápida a los candidatos.

8. Tener presencia activa y de calidad en la Web 2.0: podemos ver que la nueva tendencia en estrategia de atracción y selección de talento 2.0 será tener presencia activa y de calidad en las redes sociales. Control de la reputación digital.

9. Tener en cuenta cuatro principios: la estrategia de selección 2.0 se basa en cuatro principios o semillas básicas: colaboración, tecnología, innovación y transparencia.

10. Ser el primero: obviamente, es una gran oportunidad para las empresas que jueguen primero este nuevo partido 2.0 ■

