

# El Nuevo Gerente de Recursos Humanos



En años pasados, los gerentes de personal solían centrarse principalmente en actividades administrativas. Reemplazaban a los supervisores en las tareas de contratación y despidos, dirigían el departamento de nóminas y administraban los planes de prestaciones. Todo comenzó a cambiar y evolucionar cuando el departamento de personal empezó a jugar un papel más amplio en la selección y capacitación de los trabajadores.

En la actualidad, las empresas enfrentan nuevos retos, como obtener mayores utilidades de sus operaciones y esperan que los gerentes de recursos humanos cuenten con la capacidad para enfrentar los nuevos desafíos.

Los nuevos gerentes de recursos humanos se concentran en:

- **Aspectos estratégicos generales:** los gerentes de recursos humanos están más involucrados en ayudar a sus empresas a resolver problemas generales estratégicos de mayor plazo. La administración estratégica de recursos humanos implica la formulación y ejecución de las políticas y prácticas de recursos humanos que produzcan las habilidades y los comportamientos de los trabajadores que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas.

Al formular las políticas y prácticas de administración de recursos humanos, la meta del gerente debería ser producir empleados con las habilidades y conductas que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas.

- **Se concentran en mejorar el desempeño:** las empresas esperan que sus gerentes de recursos humanos les ayuden a dirigir sus esfuerzos por mejorar el desempeño. El gerente de recursos humanos actual se encuentra en una posición ventajosa para mejorar el desempeño y la rentabilidad de la empresa apoyándose en la palanca del departamento de RH, la palanca de los costos de

# El Nuevo Gerente de Recursos Humanos

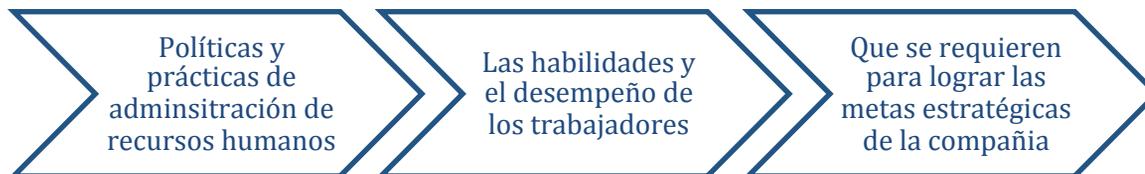
la fuerza laboral y la palanca de los resultados estratégicos, donde el gerente de recursos humanos pone en práctica las políticas y prácticas que desarrollan empleados con las competencias y habilidades necesarias para que la empresa alcance sus metas estratégicas.

- **Miden el desempeño y los resultados de RH:** la organización espera que el departamento de recursos humanos brinde evidencia cuantificable y basada en comparaciones de su eficiencia y efectividad actuales, así como de la eficiencia y la efectividad esperadas de los programas de recursos humanos nuevos o que hayan propuesto. Es decir, la organización espera evidencia sólida y cuantificable de que la función de recursos humanos está contribuyendo de una manera significativa y positiva a lo largo de las metas estratégicas de la compañía.
- **Agregan valor:** en la actualidad, los empleadores buscan que sus gerentes de recursos humanos agreguen valor al incrementar las utilidades y mejorar el desempeño.
- **Usan nuevas maneras de brindar servicios de RH:** los gerentes de recursos humanos proporcionan sus servicios cotidianos tradicionales como la administración de prestaciones de formas novedosas.
- **Utilizan un enfoque de administración del talento para dirigir los recursos humanos:** la administración de talento es el proceso integrador y orientado hacia metas de planear, reclutar, desarrollar, administrar y remunerar a los trabajadores, implica establecer un proceso coordinado para identificar, reclutar, contratar y desarrollar la fuerza laboral.
- **Administran la participación de los empleados:** un mejor desempeño requiere de trabajadores involucrados que son aquellos individuos que participan tanto mental como emocionalmente en su trabajo y que contribuyen al éxito de una organización. Los gerentes de recursos humanos de la actualidad necesitan habilidades para administrar la participación de los empleados.

# El Nuevo Gerente de Recursos Humanos

- **Administran los aspectos éticos:** en la actualidad, los informes de noticias están llenos de gerentes con conductas poco éticas. La ética consiste en las normas que una persona utiliza para decidir cuál debería ser su conducta.
- **Comprenden su filosofía de recursos humanos:** dar a todos los trabajadores de la compañía la oportunidad personal de ejercer sus talentos: expresar sus opiniones, compartir el progreso de la compañía hasta donde su capacidad lo permita y ganar el dinero suficiente para que la necesidad de ganar más no sea siempre lo más significativo en su mente. Lo que se busca es la oportunidad de que su trabajo sea una parte importante y muy significadora de su vida.
- **Cuentan con nuevas competencias:** tareas como la formulación de planes estratégicos y la toma de decisiones basada en datos requieren que los gerentes de recursos humanos cuenten con habilidades nuevas: el gerente tiene que ser capaz de formular e implementar cambios organizacionales a gran escala, de diseñar estructuras organizacionales y procesos de trabajo, y de entender la manera de competir y tener éxito en el mercado.

La administración estratégica de recursos humanos implica la formulación y ejecución de las políticas y prácticas de recursos humanos que produzcan en los trabajadores las habilidades y los comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas.



## REFERENCIA:

Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.