

There are no translations available.

Circular 1795-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Elizabeth Meza, el 05 de mayo 2021 en el diario "El Economista" sobre los departamentos de Recursos Humanos.

Socio estratégico, el nuevo perfil que la pandemia le dio a Recursos Humanos

A raíz del impacto de la covid-19 en las actividades no esenciales, esta área acompañó la estrategia de los líderes para transitar a esquemas laborales digitales y para mantener en operación las diferentes áreas del negocio.

El área de **Recursos Humanos** ha sido clave para la transformación de las empresas en el último año, desde el manejo del talento a la distancia hasta generar una buena comunicación con cada miembro, la pandemia llevó a estas áreas a desempeñar un rol fundamental para lograr la continuidad de las operaciones. Ahora, el nuevo líder de capital humano requiere acompañar a los comités directivos y la estrategia de la empresa para realizar un cambio organizacional.

En esta nueva normalidad, el director de Recursos Humanos [se convierte en un socio comercial estratégico del negocio](#)

y requiere trabajar de la mano con el área de finanzas, digital y comercial, conocer los números de la compañía y, al mismo tiempo, fomentar y promover la empatía, así como entrenar a los líderes para darle continuidad al negocio.

En este sentido los encargados de la gestión de talento requieren un profundo conocimiento del negocio y **nuevas habilidades** sociales para construir relaciones y liderar el cambio organizacional, señala el estudio *Ocho tendencias ejecutivas para 2021, liderazgo dinámico*, realizado por Page Executive.

“Es muy importante que estos líderes puedan recuperar el **sentido humano** en los procesos que se llevan a cabo. Son perfiles que van a tener competencias de liderazgo ágil, resiliencia alta; perfiles que hoy el mercado está buscando, con una visión global de la organización, que estén conectados con los números del negocio y la estrategia a largo plazo, pero que al mismo tiempo puedan tomar decisiones en un ambiente ambiguo sin tener totalmente claro cuál va a ser el panorama”, menciona en entrevista Juliana Acosta, Socia Partner de Page Executive.

A raíz del impacto de la pandemia de covid-19, esta área acompañó la estrategia de los líderes para transitar a esquemas laborales digitales y para mantener en funcionamiento las actividades no esenciales. La gente estaba desmotivada y **Recursos Humanos** jugó el papel de reconectarla con el propósito de la compañía.

“Hoy debemos contar con perfiles de RH mucho más estratégicos, que participen y estén sentados en los comités directivos de la empresa, acompañando las decisiones que tienen que ver con el futuro de la empresa, en tema de gente”, precisa Acosta.

Evaluar potencial, no experiencia

Durante la contingencia sanitaria las compañías han contratado **talento con nuevas habilidades** y Recursos Humanos ha tenido un papel importante para salir a buscarlo, conectarlo con la empresa y posicionar al negocio en temas de responsabilidad social y bienestar para los empleados.

Por ejemplo, en algunos casos las empresas cambiaron su estrategia y competencia

organizacional y [los gestores de talento tuvieron que evaluar al talento](#) , más por la parte de potencial que por una experiencia previa, y saber si se iban a adaptar para el reto de los próximos tres años.

“Ahora, las **habilidades** se vuelven la nueva moneda de cambio. Las empresas están contratando más por habilidades que por una experiencia específica (...) y RH se convierte en una piedra angular para las organizaciones; es una figura que hay que empoderar dentro de las compañías porque va a conectar a las personas con un propósito”, puntualiza Juliana Acosta.

La gran mayoría de los líderes de capital humano promovidos internamente no proceden de estas áreas, sino de otros departamentos como *marketing*, finanzas y áreas comerciales, se señala el reporte de Page Executive.

Esto se debe a que “son figuras muy potentes que conocen las entrañas de la organización, desde el negocio y los números, y que hoy se están transformando a un perfil de **desarrollar a la gente**”, destaca la especialista.

Precisa que estos nuevos perfiles crecieron con la pandemia porque las competencias que ahora se piden son digitales, ágiles y de inteligencia artificial.

Sin embargo, Acosta destaca que se debe cuidar no perder el linaje de **Recursos Humanos** tradicional, es decir no reemplazar el talento que se ha forjado en este departamento, sino hacer que se involucren más en el negocio para tomar decisiones en pro de la visión a largo plazo de la organización.

Insistimos nuevamente, que algunos de los cambios que trajeron las Reformas a la Ley Federal del Trabajo y la crisis Sanitaria fueron, la necesidad de reforzar y mejorar los departamentos de Recursos Humanos para que tengan la infraestructura de otorgar mejores servicios a los trabajadores y también el reforzamiento de los Sindicatos con los que se tiene celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”