

Circular 1894-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 23 de julio de 2021 en el diario “El Economista” sobre el tema de los Recursos Humanos que es interesante.

Desde la mamá mala hasta el área de la talacha, los estigmas de Recursos Humanos

Los departamentos de capital humano invierten mucho tiempo en tareas administrativas, una situación que los ha estigmatizado e impide que se enfoquen en actividades que agregan más valor al negocio.

Recursos Humanos puede avanzar para convertirse en socio estratégico del

Recursos Humanos (RH) es una de las áreas con más estigmas al interior de las empresas. La mamá mala, el área de la talacha, el departamento obsoleto y con procesos interminables son sólo algunas percepciones que se tiene hacia la gestión del capital humano. De esta manera, el desafío para los **ejecutivos de la gestión del talento** es romper con estas imágenes y aportar mucho más al negocio, coincidieron especialistas.

En el marco del panel *La tecnología transformando la gestión del capital humano*, directoras generales de empresas tecnológicas enfocadas en soluciones para Recursos Humanos expusieron

[los desafíos de estas áreas](#)

, tales como los procesos manuales que no permiten a los ejecutivos destinar el tiempo suficiente al diseño de estrategias para atracción y retención, construcción de la cultura organizacional o políticas para incrementar el bienestar y el compromiso de los empleados.

“A RH lo ven como **la mamá mala**. Como mamá que ayuda en el proceso de reclutar y contratar, pero mala porque al final la vas a ver otra vez cuando te va a correr. Pero Recursos Humanos quiere alejarse de ese rol y evolucionar hacia crear más y unir a la organización”, subrayó Maya Dadoo, CEO de Worky, plataforma para la automatización de la administración de estas áreas.

La especialista consideró que las operaciones de estas áreas todavía se caracterizan por ser manuales, con poca automatización, además de ser las encargadas de solucionar todo lo que tiene que ver con relaciones de trabajo. “**Toda la talacha** depende de RH”.

Sin embargo, agregó la especialista, uno de los roles de los gestores de talento es **preparar a los jefes**

para convertirse en “una minisucursal” del departamento; es decir, los líderes pueden resolver algunas dudas de los colaboradores e involucrarse más en los procesos de inducción.

“Cuando tú llegas a una oficina, encuentras muchas tareas que se siguen haciendo de manera manual, y peor aún si llegas al pasillo de **Recursos Humanos**, cuando entras ahí y ves la cantidad de talacha que tienen que hacer los equipos, es impresionante”, expresó Gabriela Ceballos, CEO de Hitch, una herramienta digital enfocada en procesos de reclutamiento.

La ejecutiva explicó que la tecnología le facilita a los departamentos de Capital Humano [los procesos repetitivos y manuales](#)

, liberando tiempo para enfocarse en cosas que agreguen mucho más valor al negocio.

¿Se acabó el trabajo?

En la actualidad, las soluciones para Recursos Humanos permiten encargarse de temas como el pago de nómina, trámites internos, filtros de CV y entrevistas de trabajo, entre otras funciones. Pero la tecnología es una aliada para las áreas de gestión de talento y no representa el fin de estos ejecutivos.

Courtney McColgan, CEO de Runa, un software de nómina y gestión de talento, aseguró que los departamentos de Recursos Humanos siempre tienen trabajo por hacer en una organización, pero las horas que destinan en **procesos manuales** les impiden dedicarse al desarrollo de estrategias, políticas y construcción de la cultura de trabajo.

“Las plataformas no van a reemplazar a los noministas o a los reclutadores, es una vía para mejorar lo que pueden hacer”, apuntó.

La tecnología, dijo la especialista, equivale a menos errores y mayor satisfacción de los colaboradores. “Es [invertir menos tiempo en procesos administrativos](#) y más tiempo en cosas como estrategia o cultura”.

Por su parte, Gabriela Ceballos comentó que la digitalización de las áreas de capital humano implica una reinvención de las posiciones y tareas al interior de los equipos que las conforman.

El pegamento de la organización

Las tareas administrativas le quitan demasiado tiempo a Recursos Humanos. Desde la perspectiva de Maya Dadoo, estos departamentos están dejando de hacer “millones de cosas”

debido a las horas que destinan a procesos manuales y esta desconexión que se genera con otros temas, como lo es la construcción de la cultura organizacional, [puede ocasionar una alta rotación](#)

“El rol de RH es ser **el pegamento de la empresa**, alinear a toda la organización con los objetivos, el talento, la comunicación y el cumplimiento de metas. El rol es empezar a construir la organización que quieres tener”, expuso la CEO de Worky.

Courtney McColgan consideró que los ejecutivos de la gestión de talento quieren **digitalizarse y transformar su rol**

en la organización, pero en ocasiones las empresas no le dan el valor que requiere el departamento porque “no ven la conexión con el negocio”.

En Estados Unidos, ejemplificó, un encargado de talento es igual a una celebridad, porque tienen la habilidad de cambiar de una empresa a otra y son muy valorados; sin embargo, en Latinoamérica aún no se percibe de esta manera a Recursos Humanos.

“Cambiando este chip desde arriba, de que los ejecutivos de talento son personas sumamente importantes en la empresa, puede haber **inversión en tecnología** enfocada en la gestión de personas”, comentó la CEO de Runa

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