

There are no translations available.

Circular 1923-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 9 de agosto de 2021 en el diario "El Economista" sobre el rol de Recursos Humanos.

ENTREVISTA CON MAURICIO REYNOSO

"Recursos Humanos tiene que creerse el rol de liderazgo dentro de las empresas"

Los departamentos de capital humano hoy juegan un papel importante en la transformación del negocio, pero hay desafíos para que los profesionales de estas áreas asuman un rol más protagónico.

Recursos Humanos se caracteriza por labores administrativas, pero la pandemia y las nuevas regulaciones laborales demandan un cambio en el rol de los profesionales de estas áreas para convertirse en posiciones cada vez más estratégicas, con capacidad de adaptarse ágilmente a los cambios y asumiendo un papel de liderazgo en las organizaciones.

Mauricio Reynoso, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), considera que los departamentos de gestión de talento enfrentan diversos desafíos para [transformar su rol hacia las nuevas necesidades del negocio](#), uno de ellos es la misma consciencia de los profesionales sobre el compromiso y responsabilidad que tienen en el rol que desempeñan.

“El profesional de Recursos Humanos tiene que creerse ese **rol de liderazgo** que debe ejercer hacia adentro de las compañías para poder guiar y facilitar los procesos correctos para el éxito de las organizaciones y la satisfacción de la gente”, comenta en entrevista.

Desde su perspectiva, Recursos Humanos debe asumir un enfoque de gestión de talento y socio de líderes de un negocio para atender el **bienestar de los colaboradores**, los objetivos de la empresa y el entendimiento y apego a las normas y regulaciones legales, aspectos importantes para transformar la posición en un rol más estratégico y protagónico.

Sin embargo, el desafío no es sólo que los profesionales de estas áreas “se crean” el nuevo papel que deben tener en una empresa, parte del reto para transformar el rol de estos departamentos es aprender a hablar el mismo lenguaje del negocio.

Mauricio Reynoso considera que hay dos vías para que las **áreas de capital humano** tengan el mismo peso y valor que Finanzas o Comercial, por ejemplo. La primera ruta es entender el negocio, los indicadores, las variables y lo que hace exitosa a la empresa; la segunda es involucrarse con el resto de los líderes, haciéndolos conscientes de la importancia de las personas.

Detrás de cada número que un director general, de Finanzas o de Marketing presume a sus consejos o equipos de dirección, se les olvida que hay talento. Hay que pegarse a los líderes de negocio, trabajar con ellos para no tener miedo a que alguien sepa más que el propio director general o líder de un área: lo que queremos es rodearnos del mejor talento”.

El director general de Amedirh opina que el contexto actual enmarca un gran momento para que las áreas de capital humano contribuyan, influyan y aporten todo su conocimiento técnico, además de la sensibilidad hacia las personas. “Recursos Humanos tiene un papel protagónico y agrega un gran valor al momento que estamos viviendo”.

El **impacto de la pandemia en los negocios** y las nuevas regulaciones laborales elevaron la importancia de estos departamentos. De acuerdo con el estudio “Reinicio de la revolución de habilidades: Las 3Rs - renovar, reaprender, reorientar” de Manpower, éstos tuvieron un

crecimiento neto de 15% en 2020,
[se como el área con más contrataciones](#)

[posicionando](#)

Para Mauricio Reynoso, la pandemia generó más consciencia entre los líderes sobre la importancia de **Recursos Humanos**, pero en las organizaciones donde aún hay resistencia a estos cambios, la mejor forma de demostrar que la gestión de talento agrega valor a la empresa es involucrándose en el negocio. “Cuando tú hablas el idioma de la organización, la empresa va a decir ¡caray, sí es un aliado y sí entiende lo que estamos haciendo!”.

¿A quién apoya Recursos Humanos?

La labor de los **gestores de talento**, explica el director general de Amedirh, es apoyar y cuidar a todas las personas que integran la organización, desde el personal operativo hasta el ejecutivo. Aunque Recursos Humanos debe trabajar de la mano con los líderes, la tarea de estas áreas es atender a todos los niveles jerárquicos, porque su verdadero enfoque es hacia el talento.

Entre [las funciones vitales de estos departamentos](#), destaca el especialista, se encuentra el apoyo a los jefes y patrones para ser mejores líderes, conduciéndose correctamente y tomando decisiones basadas en el bien colectivo.

“No nos dejemos apantallar por el título de director general o vicepresidente, son personas y debemos tener influencia en ellas cuando de gestión de talento se habla. Tenemos que desarrollar confianza en nosotros mismos como profesionales de **Recursos Humanos** para influir en ese nivel”.

En ese sentido, Mauricio Reynoso opina que la **empatía** es una de las características imprescindibles en un líder de capital humano. “La frase de ‘trata a los demás como quieres que te traten’ es absolutamente cierta en el mundo de Recursos Humanos”.

Pero para afrontar los retos en materia de talento no sólo basta con ser empático, los profesionales de estos departamentos deben conocer sobre las regulaciones laborales y sus modificaciones, manejar cifras y números, y analizar datos.

Estos temas serán parte de las conversaciones durante el [56 Congreso Internacional de Recursos Humanos de Amedirh](#), un espacio que reunirá a especialistas en la materia durante tres días (8, 9 y 10 de septiembre) para exponer las tendencias en gestión de talento, los desafíos para el sector y la evolución del rol de los profesionales de capital humano.

Insistimos como lo hemos hecho desde 2018, la reforma laboral y los cambios en el ámbito colectivo obliga a reforzar y apoyar los departamentos de Recursos Humanos para sortear las crisis que enfrenta nuestro país.

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