

invertia.com

Empleo & Trabajo

Recursos Humanos: hoy más que nunca, un socio estratégico para la Dirección

Hora : **8/3/2010** Fuente : **Invertia**

El **2010 se presume como un año complicado**, pero como dice nuestro refranero “No hay mal que cien años dure, ni cuerpo que los resista”. En este camino, el departamento de recursos humanos de las empresas, hoy más que nunca juega un papel estratégico. Sobre todo a la hora de acompañar a la dirección en la toma de decisiones que les ayuden a gestionar la complicada situación por la que están pasando y prepararlas para el futuro, un camino lleno de retos pero también de muchas oportunidades.

Tal y como señalaba Javier Díaz (Consultor Senior de PeopleMatters), en su artículo [¿Están gestionando los directivos españoles bien la crisis?](#), publicado en este mismo medio, para muchos directivos ésta es su primera experiencia en la gestión de una crisis de tal envergadura.

El entorno actual ha creado un ambiente mucho más tenso para todos los empleados y directivos, con momentos de **tensión, toma rápida de decisiones, desmotivación, conflicto, rumores, etc.** que si no se gestionan y se canalizan de forma adecuada, pueden tener un impacto importante a futuro.

Hace ya algunos años, David Ulrich formuló su famosa idea de los roles clave que los profesionales de gestión de personas deben cumplir para contribuir a que sus empresas y “sus directivos” superen con éxito los retos de un entorno cada vez más competitivo.

Es por ello que los departamentos de recursos humanos tienen que estar hoy más que nunca al lado de sus directivos asumiendo distintos roles que Ulrich señalaba:

Coach: inspirando, ayudando y entrenando a los directivos en su día a día, para ayudarles a seguir trabajando y construyendo en este entorno y estar preparados para lo que el futuro nos depara.

Arquitecto: ayudando a convertir y transformar las ideas de nuestros directivos en acciones concretas que nos permita sobrevivir en tiempos difíciles y permanecer en el futuro.

Diseñador: diseñando, implantando nuevos procesos que reconduzcan el comportamiento de los empleados con el fin de conseguir una mayor adaptación a la situación actual de incertidumbre y cambio, buscando crear un mayor compromiso con la compañía y el proyecto y paliando efectos como la desmotivación, el estrés, la sobrecarga de trabajo, etc.

Facilitador: asegurando que los cambios que la compañía necesita para poder responder al hoy y al mañana, se están produciendo y que el equipo cuenta con las capacidades necesarias para ser todavía más eficientes.

Líder: reforzando la credibilidad de recursos humanos, siendo un ejemplo a seguir y cumpliendo con los compromisos que la situación económica y el negocio requiere.

Por todo ello, los profesionales de recursos humanos deben, hoy más que nunca, liderar y gestionar el proceso de cambio implícito a la situación económica y gestionar las incapacidades para que la organización se adapte al nuevo contexto, focalizando su atención en:

- La participación activa en la toma de decisiones estratégicas
- La dirección y el acompañamiento

en cualquier proceso de cambio

- La permanente adaptación de los objetivos de Recursos Humanos a los objetivos de las compañías.

Por otro lado, es importante asegurar que todas las acciones que recursos humanos pone en marcha son medidas a través de indicadores, que ayuden a entender el valor añadido de las mismas y nos posicionen como un servicio diferencial con una aportación estratégica concreta. No basta con medir la disminución de coste, las inversiones que se van a producir por las disminuciones de plantilla, la reducción en procesos de selección o formación, o de la eficiencia de hacer una práctica de manera interna o externa, ya que no son sólo políticas operativas lo que queremos realizar en el futuro sino decisiones estratégicas, para lo cual, se deberá de tener presente el retorno de la inversión de estas decisiones de Recursos Humanos.

Si queremos ser co-participes de las decisiones estratégicas, y liderar algunas de las mismas, deberemos de hablar en el idioma de quien toma las grandes decisiones, manejando ratios económicos en los que sustentar nuestros planteamientos. Su uso, nos acompañará en el proceso de toma de decisiones presentes, y nos permitirá ver la evolución de las decisiones tomadas en el pasado, plasmando cuantitativamente nuestra contribución como socios estratégicos de la Dirección.

La crisis económica nos está poniendo encima de la mesa, muchos retos complicados pero también muchas oportunidades, dónde la necesidad más urgente es acompañar a nuestros directivos en el proceso de transformación. Lo que nos funcionó ayer, no sabemos si funcionará hoy y menos si será aplicable al mañana, y esto exige formas de actuar, cuando menos, más eficientes que nos permita estar preparados y ser más competitivos cuando la crisis pase.

peplematters

* *Olga Rincón, gerente de PeopleMatters*

Invertia.com está en: [Argentina](#) - [Estados Unidos](#) - [Chile](#) - [España](#) - [México](#) - [Perú](#)

© [Copyright 2009](#), Telefónica de España, S.A.U.