

# Nuestra Visión

Ser la Firma líder en servicios profesionales, reconocida por ser diferente en su enfoque innovador, comportamiento ético, calidad, multidisciplinariedad, integración en torno al cliente y su aporte al desarrollo de la comunidad, que se caracteriza por relacionamientos profesionales de largo plazo, con rentabilidad sostenida en el tiempo y por la satisfacción y compromiso de sus talentos.

# La nueva Dirección de Recursos Humanos en tiempos de cambio

## Abril 2008



## “Gerenciando la gente del mañana. El futuro del trabajo hacia el año 2020”

PricewaterhouseCoopers.

El gerenciamiento del personal tendrá uno de los mayores retos empresariales.....

- dado que actualmente las empresas se enfrentan a realidades tales como escasez de talentos, gerencia de personal a través de la implantación de proyectos de cambio y la creación de una fuerza laboral efectiva. Para el año 2020, el cambio radical en los modelos empresariales tendrá como consecuencia que las compañías se enfrenten a situaciones como las siguientes:

## El gerenciamiento del personal tendrá uno de los mayores retos empresariales

- La desaparición de la frontera entre la vida laboral y familiar, dado que las compañías asumen mayor responsabilidad por el bienestar social de sus empleados.
- Técnicas estrictas de medición de personal para controlar y monitorear la productividad y el desempeño.
- El aumento de la importancia del capital social y las relaciones como pilares del éxito empresarial.

## La función de Recursos Humanos sufrirá cambios radicales

- Recursos humanos ha sido percibido por muchos como una función pasiva y orientada al servicio, pero en el contexto del espacio laboral y el ambiente de negocios del mañana, consideramos que Recursos Humanos está en una gran encrucijada y puede tomar una de estas tres direcciones:

## La función de Recursos Humanos sufrirá cambios radicales

- Un pensamiento proactivo y enfocado en las estrategias de los negocios, Recursos Humanos se convertirá en el motor de la organización asumiendo un nuevo y más amplio campo de acción, incorporándose e influenciando otros aspectos del negocio.
- La función se convertirá en el pilar de la agenda de responsabilidad social corporativa dentro de la organización.
- La función será vista como transaccional y casi totalmente tercerizada. En este caso, Recursos Humanos existirá de una nueva forma fuera de la organización y Recursos Humanos interno estará concentrado principalmente en la prestación de servicios.

Para lograr todo esto dicha Área sin dudas se debe profesionalizar, dejando de ser ese “ente liquidador de sueldos y jornales” que a veces está tercerizado para transformarse en “socio estratégico” del negocio y aquí está el otro gran desafío.

*“si bien hoy en día la función de RRHH está mucho más afianzada dentro del modelo de negocio empresarial, las capacidades de los profesionales del Área son aún la principal barrera para progresar, junto con la habilidad de los mandos de gestionar y desarrollar a sus empleados”*

*Estudio llevado a cabo por Mercer Human Resource Consulting contando con la colaboración de más de 300 Directores de RRHH de 25 países europeos.*

*(Fuente Expansión y Empleo citada por Intermanagers.com)*

• *El ejecutivo de dicha Área con el empowerment necesario de la Alta Dirección deberá convertirse en:*

- \* agente y catalizador del cambio,*
- \* generar credibilidad,*
- \* conocer el negocio en profundidad,*
- \* mantener muy buenas relaciones interpersonales,*
- \* trabajar con los directivos y gerentes, con los clientes y funcionarios para generar valor,*
- \* acompañar los diferentes procesos de la organización y principalmente.....*
  
- \* reencontrarse con las personas.*

“Su función cambia de administrativa a estratégica, lo que significa que tiene que alinearse con el negocio. No existen problemas de Recursos Humanos, sino de negocios los que el Área puede ayudar a resolver”

Les Hayman, Embajador de SAP



*“Recursos Humanos debe asegurarse de estar preparado para su propósito de manera que pueda ser proactivo y mantener o desarrollar su influencia en el futuro” (Keith Murdoch, Gerente de Remuneraciones y Beneficios, de British American Tobacco)*

# ¡Éxito y muchas gracias!