




Universidad Nacional
de La Matanza



ROL DEL GERENTE DE RRHH



Cátedra: Gestión de RRHH
Licenciatura en Gestión de la Tecnología

Perfil del directivo de recursos humanos

Las distintas orientaciones por las que ha pasado la gestión de los recursos humanos, así como la incorporación de nuevas competencias, hacen que los perfiles de estas personas hayan experimentado importantes transformaciones.

Si bien en un principio las personas más demandadas eran aquellas con capacidad de mando, dado que las actividades principales a desarrollar eran las de control y vigilancia, el posterior desarrollo de la legislación social hizo volver la vista hacia los especialistas en derecho, y más concretamente en derecho del trabajo. La incorporación de nuevas técnicas y herramientas de gestión y su papel estratégico dentro de la empresa hacen que hoy, fundamentalmente, se reclamen personas que sean capaces de utilizar y entender el lenguaje de la empresa, es decir, el lenguaje económico. El hombre de recursos humanos debe tener la formación suficiente para comprender las evoluciones económicas, tecnológicas y sociales que se producen en el entorno de la empresa, sus repercusiones, así como una visión nítida de su propia organización.



Junto a la ampliación de las competencias también se ha producido un cambio importante en cuanto a los papeles asignados al departamento de recursos humanos y, por tanto, a su responsable. Hoy los roles que se entiende debe desarrollar son:

1. Colaborador estratégico, en tanto que ayuda a crear valor y a mejorar la competitividad de la empresa.
2. Vendedor de la gestión de los recursos humanos, realizando una labor de marketing de la función social. Debe saber vender a sus clientes internos la importancia de los programas de recursos humanos.
3. Líder de la función de recursos humanos. Ello implica marcar la dirección hacia dónde debe dirigirse el componente humano.
4. Consultor estratégico, asesorando a la alta dirección y poniendo de manifiesto su poder experto.
5. Agente de cambio. Debe promover acciones innovadoras que permitan anticiparse a las nuevas situaciones de la organización.
6. Gestor de la cultura organizativa. Esta tarea implica no sólo el diagnosticar y conocer la cultura existente en la organización, sino el diseminarla a través de las orientaciones dadas a las prácticas de gestión de los recursos humanos.



Profesionalidad en la gestión de los recursos humanos

Si la gestión de los recursos humanos es o no una profesión puede que todavía para algunos sea discutible, al menos lo ha sido hasta no hace muchos años. Si bien los profesionales, profesores universitarios y asociaciones de recursos humanos están convencidos de ello, todavía en algunos países de nuestro contexto cultural no ha alcanzado la posición de otros responsables funcionales (director financiero, marketing o producción). En estas profesiones se exige un mínimo de formación y una acreditación para ejercerlas, con el objeto de proteger al público o al cliente y garantizar un mínimo de conducta profesional. Los directores de recursos humanos y sus respectivas asociaciones profesionales también han adoptado otros criterios con los que identificar al verdadero profesional en esta área:



Profesionalidad en la gestión de los recursos humanos

1. El director de recursos humanos debe considerar más importante la obligación de llevar a la práctica objetivos públicos y de proteger el interés general que la ciega lealtad a las preferencias de la empresa.
2. En la práctica diaria, el profesional debe conocer a fondo los problemas que se le asignen y emprender los estudios e investigaciones necesarios para asegurarse de que mantiene su competencia y se esmera profesionalmente lo máximo posible.
3. El profesional debe poseer unos elevados principios de honestidad profesional y de integridad en cada momento de su práctica diaria.
4. El profesional debe prestar especial atención al interés personal, el bienestar y la dignidad de todos los empleados que puedan verse afectados por sus soluciones, recomendaciones y actuaciones.
5. Los profesionales deben asegurarse de que las organizaciones que les representan mantienen una gran consideración y respeto hacia el interés público, y que nunca pasarán por alto la importancia de los intereses personales y dignidad de los empleados¹³.

