



Visión Gerencial

ISSN: 1317-8822

revistavisiongerencial@gmail.com

Universidad de los Andes

Venezuela

Paredes León, Karelly C.
El profesional de recursos humanos
Visión Gerencial, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 265-268
Universidad de los Andes
Mérida, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

El Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, a través de su Sección de Extensión, presenta su revista científica y arbitrada, VISIÓN GERENCIAL, medio de difusión, a través del cual se publican resultados de investigaciones realizadas en el Centro y demás instituciones vinculadas al ámbito universitario y empresarial que promueven la reflexión y exaltación de los valores de la gerencia.

Editorial

Karely C. Paredes León¹

El profesional de recursos humanos

El profesional de recursos humanos tal como lo describe Dave Ulrich en su obra titulada “Recursos Humanos Champions” del año 2006, es aquel que dirige al menos a un trabajador, por tanto, este profesional que vamos a comentar en el presente editorial no se trata solo del gerente, jefe, director o coordinador del Departamento de Recursos Humanos, sino de todo aquel líder que dirige o coordina al menos a una persona. Esta descripción nos permite compartir la importancia que tiene para todo líder conocer los múltiples roles que le corresponde asumir cuando de gestión de personas se trata.

Ulrich en su obra afirma que:

Los profesionales de RR. HH. deben cumplir roles tanto operativos como estratégicos; deben ser tanto policías como socios; y

¹ Profesora asistente del Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial (CIDE) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Los Andes Mérida Venezuela. Consultora Organizacional en Gestión de Talento Humano. E-mail: kparedesleon@gmail.com

deben asumir la responsabilidad por objetivos tanto cualitativos como cuantitativos, a corto y largo plazo. Para que los profesionales de RR.HH. aporten valor a sus empresas, cada vez más complejas, deben cumplir roles cada vez más complejos y, a veces, incluso paradójicos (p. 54).

Estos roles van desde la atención centrada en el futuro/estratégico hasta lo cotidiano/operativo y desde los procesos hasta la gente, lo cual ha derivado en cuatro roles, a saber: estratégico, agente de cambio, experto administrativo y adalid de los empleados.

Consideramos de gran importancia precisar dos de los aportes que hace Ulrich, el primero es que estos roles son imprescindibles en la gestión de personas, sin distingo de tipo y tamaño de organización o sector en el que se desarrolle. Y el segundo aporte es que la responsabilidad de la gestión de personas en cualquier organización, no es exclusiva del Departamento de Recursos Humanos, sino que debe ser compartida por todos los que dirigen personas, por tanto, estos cuatro roles deben ser asumidos y compartidos por todos.

Esta responsabilidad compartida significa que el gerente, jefe, director o administrador de recursos humanos debe convertirse en un promotor para que todos los demás líderes de personas sean verdaderos profesionales de recursos humanos; esto requiere no solo saber asumir los roles sino invitar a otros líderes a hacerlo, lo que implica en el administrador de recursos humanos un aprendizaje transformacional para dejar de ser el administrador de personal y convertirse en un promotor de líderes, que a su vez sean socios estratégicos de la organización, agentes de cambio, expertos administrativos y adalides de los trabajadores.

El *socio estratégico* aporta a la gestión de recursos humanos el enfoque de qué hace falta en el personal para ejecutar las estrategias y promover el logro de los objetivos organizacionales, lo cual deriva en preguntas tales como: ¿Será necesario contratar personal con diferentes capacidades?, o ¿hará falta entrenar y/o capacitar a quienes forman parte de nuestro equipo?, o ¿hará falta desvincular a personas?, entre muchas otras cuestiones.

El *agente de cambio* contribuye con la gestión de recursos humanos asegurándose constantemente una organización dispuesta a la transformación y al aprendizaje, para lo cual debe cuestionarse: ¿cómo mantener a nuestros equipos de trabajo generando cambios?, o ¿cómo capitalizar las experiencias y convertirlas en aprendizajes?, o ¿cuáles cambios hay que hacer en la estructura organizacional y en el “modo de hacer las cosas” para promover los cambios que permitirán el logro de los objetivos organizacionales?

El *experto administrativo* agrega valor a la organización a través de la construcción de una infraestructura eficiente, al servicio de la organización, lo que se traduce en ¿qué debe suceder en lo interno en el Departamento de Recursos Humanos para ejecutar las funciones de manera eficiente? Se trata de hacer más con menos.

El *adali* de los empleados, añade valor a la organización al incrementar el sentido de pertenencia y, por ende, el compromiso de los trabajadores, de tal forma que promueva el desarrollo y crecimiento de la misma. Su principal inquietud debe ser: ¿cómo obtener de los trabajadores su mayor contribución al logro de los objetivos organizacionales?

Por lo anterior, en esta nueva edición de la revista Visión Gerencial, dedicada a la gestión de talento humano y el emprendimiento, se presentan artículos que encuadran dentro de la perspectiva de los múltiples roles del recurso humano (estratégico, agente de cambio, experto y adali); con temas que tratan sobre la salud y seguridad en el teletrabajo, la aplicación de la teoría de los subconjuntos borrosos en la gestión de personal, la gestión de perfiles de cargos por competencia bajo un enfoque ontológico. Igualmente, presenta trabajos relacionados con aspectos legales del recurso humano como la tercerización y el cálculo de las utilidades de los trabajadores.

Por otro lado, presentamos también artículos de alto valor para quienes dirigen hoy universidades, facultades o centros de investigación, ya que los mismos son una invitación a la transformación de las universidades con miras a contribuir en mayor grado con nuestra sociedad. Tales trabajos se enmarcan específicamente en el em-

prendimiento digital de universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de México –UAEM-, con el modelo de memoria organizacional para la gestión del conocimiento en las unidades de investigación, y con el desarrollo de estrategias para el fomento del espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios y la formación por competencias para la transformación de la educación universitaria.
