

EL ROL COMO CONSULTOR ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

En un entorno empresarial en constante evolución, la **gestión del talento y el desarrollo organizacional** han adquirido un papel estratégico. En este contexto, el personal de Recursos Humanos (RH) se ha convertido en una figura clave para **alinear la gestión del capital humano con los objetivos del negocio**, impulsando así el crecimiento y la competitividad de la organización.



El personal de Recursos Humanos (RH) puede **desempeñar el rol de consultor interno de RRHH** por razones estratégicas y operativas dentro de la organización. Tradicionalmente, RH se enfocaba en tareas administrativas, como la gestión de nómina, contratación y cumplimiento legal. Sin embargo, hoy su rol ha evolucionado hacia una función más estratégica y de asesoría dentro de la empresa.

Su principal aporte radica en su **capacidad para diagnosticar y ofrecer una visión experta desde el núcleo de la organización**. Para ello, debe combinar conocimientos, experiencia y habilidades de influencia interpersonal, generando así un entorno de confianza. El mayor desafío radica en ejercer un liderazgo efectivo en la gestión del cambio, alineando el desempeño organizacional con los intereses tanto de la empresa como de sus empleados.

Beneficios de la Consultoría Interna en Recursos Humanos

El personal de RH, evolucionado como consultor interno en Recursos Humanos, ofrece importantes beneficios a la organización:

Conocimiento Profundo y Adaptabilidad:

- Entendimiento integral de la realidad de la empresa, su cultura, valores, dinámica y desafíos.
- Respuesta ágil a sus necesidades al reconocer inmediatamente las necesidades de la empresa y ofrecer respuesta eficaz a las mismas.

Alineación estratégica de Talento:

- Alineación del talento a los objetivos del negocio, asegurando que los esfuerzos del personal contribuyan directamente a las metas organizacionales.
- Maximización de la eficiencia a través de optimizar los recursos internos.

Gestión del cambio y Resolución de Conflictos:

- Liderazgo en procesos de cambio dentro de la organización, identificando fácilmente las posibles resistencias y aplicando métodos efectivos para erradicarlas.
- Equilibrio de las múltiples demandas y prioridades del capital humano, mediando en los conflictos e intereses entre las personas.

Autonomía y Responsabilidad:

- Autonomía y propiedad sobre el trabajo, dependiendo de sí mismo y de la relación que se establece con sus clientes internos.

Responsabilidades del Consultor Interno en RH:

El consultor interno, tiene la responsabilidad de ser un **aliado estratégico dentro de la organización**, actuando como **motor de cambio**. Su función principal es comprender a fondo las metas, desafíos y necesidades de los clientes internos, proporcionando soluciones que estén **alineadas con la visión y los objetivos de la empresa**. La habilidad para comunicarse eficazmente, gestionar expectativas y generar resultados son clave en su desempeño.

Entre sus tareas más comunes se incluyen **realizar investigaciones y análisis para detectar áreas de mejora, elaborar propuestas y recomendaciones basadas en datos y mejores prácticas**, facilitar reuniones y talleres para recibir retroalimentación, liderar o colaborar en la implementación de proyectos, ofrecer formación a personal y gerentes, y construir relaciones sólidas con las partes interesadas a lo largo de la organización.

Relación entre el nivel estratégico/operativo y su enfoque en talento procesos:

La siguiente matriz ayuda a visualizar cómo cada concepto se alinea con el nivel estratégico u operativo y su enfoque en talento o procesos. Estos son los conceptos:

- 1. Enfoque Estratégico:** Define la visión y dirección de la organización.
- 2. Liderazgo y Cambio Organizacional:** Facilita la transformación para la adaptación y mejora continua.
- 3. Enfoque Operativo:** Se centra en la ejecución eficiente del día a día.
- 4. División entre Personas y Procesos:** Permite visualizar qué conceptos están más orientados a la gestión del talento y cuáles a la optimización organizacional.

Matriz de Gestión Estratégica y Operativa

CATEGORÍA	PERSONAS (Talento y Cultura)	PROCESOS (Eficiencia y Transformación)
Estrategia (Visión y Dirección)	Consultor Estratégico en Capital Humano (Define políticas y estrategias para atraer, desarrollar y retener talento).	Optimización y Transformación Inteligente de Procesos (Diseña e implementa mejoras estructurales en procesos empresariales).
Operación (Ejecución y Gestión)	Gestor de Alto Impacto en Desempeño (Monitorea y mejora el rendimiento de equipos y colaboradores).	Gestor del Ciclo de Desempeño (Asegura la implementación efectiva de evaluaciones y desarrollo profesional).
Cambio y Evolución	Líder en Transformación Organizacional (Conduce cambios culturales y organizaciones para adaptarse a nuevos retos).	Estrategia Avanzada de Gestión del Talento (Implementa planes de onboarding, sucesión, formación y desarrollo del talento).
Sostenibilidad y Bienestar	Bienestar Corporativo y Sostenibilidad Empresarial (Promueve un entorno saludable y socialmente responsable).	Innovación en la Gestión de Procesos (Agrega valor en la transformación operativa).

Competencia y habilidades del Consultor Interno:

Para destacar como consultor interno en RH, es fundamental contar con una combinación de **habilidades técnicas, estratégicas e interpersonales**, así como una mentalidad estratégica y creativa para abordar desafíos. Será necesario contar con **conocimiento en consultoría y gestión de proyectos** para llevar a cabo con satisfacción las responsabilidades de Consultor Interno:

Estas son las competencias y habilidades que se requieren:

1. Identificar los **elementos culturales esenciales** de la organización para alinearlos a la estrategia de negocio.
2. Construir una **marca empleadora sólida**.
3. Herramientas clave para implementar un **círculo integral de atracción de talento**.
4. Aplicar un modelo integral de **gestión por competencias** a fin de identificar, desarrollar y retener el talento clave.
5. Herramientas y habilidades para mejorar el **rendimiento individual y colectivo**.
6. Diseñar y aplicar **planes de desarrollo integral de talento**, como planes de carrera, sucesión, entre otros.

7. Aplicar procesos de **evaluación del desempeño** basado en competencias, valores y objetivos estratégicos.
8. Fomentar el **bienestar organizacional** que promueve la salud física y mental de los colaboradores.
9. Desarrollar estrategias corporativas de **responsabilidad social** que fortalezcan la **sustentabilidad organizacional**.

DIPLOMADO

EL ROL COMO CONSULTOR ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS

Habilidades para influir
y transformar la organización.



Más información