

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS: CONCEPTUALIZACIÓN Y PROPUESTA DE PERFIL PROFESIONAL

Jaime Andrés Altamirano Vera

Técnico Superior en Administración de Empresas Mención Recursos Humanos. Estudiante de Trabajo Social Universidad de Valparaíso, cursando movilidad internacional en Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Formación en Administración de Recursos Humanos, resolución de conflictos laborales y gestión ambiental.

Bogotá, mayo 2016

*“Estoy convencido que nada
de lo que hacemos es más importante
que contratar y desarrollar personas.
Y al final del día, apuestas por la gente,
no por estrategias”
Lawrence Bossidy*

RESUMEN

El cargo Analista de Recursos Humanos, es una posibilidad laboral ampliamente solicitada en la actualidad, que requiere de avanzados conocimientos en materia de Recursos Humanos. Desde un punto de vista conceptual, es una persona especialista del ámbito organizacional, en el estudio de los recursos humanos distribuidos en la totalidad de una organización. Debe ser capaz a través de sus competencias y especialización, de posibilitar la mejora continua del departamento de Recursos Humanos y de la organización.

Palabras clave: Analista de Recursos Humanos, Recursos Humanos, Gestión de Recursos Humanos, perfil profesional.

ABSTRACT

The post of Human Resources Analyst, is a labor possibility extensively requested at present, and it needs of advanced knowledge in the field of Human Resources. From a conceptual standpoint, Human Resources Analyst is a specialist in the organizational area, in the study of the Human Resources distributed throughout the organization. This person must be able across his competitions and specialization, to enable continuous improvement in the Human Resources department and in the organization.

Key words: Human Resources Analyst, Human Resources, Human Resources Management, professional profile.

INTRODUCCIÓN

Una de las realidades del ámbito laboral, que como sociedad hemos construido en el siglo XXI, es la masiva y creciente búsqueda de empleo a través de internet: bolsas de empleo “on-line”, plataformas virtuales para crear perfiles profesionales, redes

sociales y sitios de anuncios generales. En numerosas ocasiones, encontramos anuncios ofreciendo vacantes que nos interesan, pero que sin embargo, no requieren de un título específico, o no tienen el nombre propio de una carrera formal, sino más bien,

hacen referencia a un cargo. Tal es el caso del Analista de Recursos Humanos.

Quizás, todos estaremos de acuerdo, en que al encontrar el concepto “Recursos humanos” en el nombre del cargo, suponemos de forma apriori que para ocupar tal vacante, se requieren estudios relacionados a la gestión de empresas, como la ingeniería comercial, la administración de empresas (nivel técnico y profesional), la administración pública; o de profesiones complementarias que requieren de especialización, como lo son la psicología organizacional y el trabajo social, entre otras. Sin embargo, no existe claridad total, acerca de las funciones específicas de este cargo, más allá de las descripciones que haga cada empresa, respecto de él.

El objetivo de esta columna es proponer de forma breve, un perfil profesional más o menos general de un Analista de Recursos Humanos, y un listado de habilidades fundamentales, que permitirán a los postulantes, trazarse un camino formativo profesional, y/o identificar su aptitud personal para postular.

EL ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

El Diccionario de la Real Academia Española, no expresa ninguna definición del término “Analista”, que directamente haga referencia a lo que podría significar en materia de Recursos Humanos.

Señala que un analista es:

- Persona que hace análisis químicos o médicos.
 - Persona que se dedica al estudio del análisis matemático.
 - Psicoanalista
 - Observador habitual de un campo de la vida social o cultural.
 - Persona que lleva a cabo análisis informáticos.
- (Real Academia Española, 2016)

Lo que quedaría por hacer, es construir a partir de esas referencias, una definición propia, sobre lo que es un “analista” en nuestro contexto.

Para este trabajo, se propone que “Analista” es una persona que se dedica a la observación habitual, estudio y análisis¹ de un ámbito organizacional.

Por otro lado, los recursos humanos, son personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea (...) Están distribuidos en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, auxiliares y operarios, además de los supervisores de primera línea). El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales. Además, constituyen un tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo (Chiavenato, 2001, pág. 128)

Sumando todo, el Analista de Recursos Humanos, sería al menos, desde un punto de vista conceptual, una persona especialista del ámbito organizacional, en el estudio de los recursos humanos distribuidos en la totalidad de una organización.

Según la Consultoría de Empresas CONFINEM (2016) el análisis de los recursos humanos persigue dos grandes objetivos: el primero consiste en diagnosticar la estructura y cualificación del actual grupo de personas que componen la empresa, y el segundo en el diagnóstico de las prácticas y procesos que se llevan a cabo para conseguir la cantidad de personas necesarias, con las capacidades adecuadas, en el lugar requerido, en el momento oportuno y bajo el criterio de eficiencia.

Cabe suponer, en razón de lo anterior, que el Analista de Recursos Humanos, debe conocer ampliamente, todas las funciones que se desarrollan en los departamentos de recursos humanos en las empresas. Esto nos lleva a la pregunta ¿Cómo se diferencia un Analista de un Administrador (de Recursos Humanos)?

Posiblemente, todo Administrador de Recursos Humanos, deba ser paralelamente un Analista, lo que implica una amplia gama de conocimientos y habilidades específicos en la materia.

Al revisar anuncios de internet, en los que se solicitan analistas de recursos humanos, es posible encontrar entre algunos de los requisitos, las siguientes habilidades y conocimientos:

¹ Estudio detallado de algo (...) (Real Academia Española, 2016)

- Capacidad de gestionar, controlar y analizar información del área Recursos Humanos.
- Procesamiento de remuneraciones, beneficios y trámites de seguridad social.
- Confección de contratos y liquidaciones de sueldo.
- Planeación y ejecución de procesos de reclutamiento y selección
- Coordinar procesos de evaluaciones de desempeño.
- Gestionar sistema de capacitación interna.

A partir de todo lo tratado, se propone un perfil profesional general para este cargo en las empresas.

PERFIL PROFESIONAL

Nombre del cargo: Analista de Recursos Humanos

Ubicación del cargo en la estructura organizacional:

Subgerencia

Cargo superior al que reporta:

- Gerente de departamento Recursos Humanos.
- Director General de Recursos Humanos.

Cargos que supervisa:

- Encargado de reclutamiento, selección y contratación.
- Encargado de capacitación y desarrollo de RRHH.
- Encargado de bienestar y protección social

Objetivos del cargo:

- Mejorar de forma continua el funcionamiento del Departamento de Recursos Humanos en la empresa.
- Proveer y desarrollar personal calificado para la estructura organizacional.

Funciones del Cargo:

- Analizar continuamente la estructura organizacional de la empresa.
- Generar estrategias de Recursos Humanos que permitan incrementar la productividad.
- Liderar procesos de medición de clima laboral e impulsar acciones para mejorarlo,

favoreciendo un ambiente motivador de trabajo.

- Mantener canales de comunicación interna entre los diferentes niveles de la organización.
- Administrar el sistema de protección social de la empresa.
- Diseñar y ejecutar estrategias de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación de Recursos Humanos.

Competencias del cargo

Según el psicólogo organizacional Sáez (2013), En caso de existir un modelo de gestión por competencias operativo en la organización, es de vital importancia que se encuentren explicitadas en el perfil de cargo. De hecho, estas debiesen ser el punto de partida para su diseño, no obstante, dado que no todas las organizaciones cuentan con un catálogo actualizado de competencias, he optado por esta descripción menos purista del perfil de cargo.

A continuación se proponen competencias básicas, conductuales y funcionales:

Competencias básicas

Capacidad de Resolución de problemas y desempeño bajo presión; habilidades comunicacionales orales y escritas, liderazgo.

a) Competencias conductuales

Estas habilidades y conductas pueden variar según las normas y principios organizacionales. De forma general se pueden mencionar: Proactividad, rigurosidad, flexibilidad, orientación al logro, responsabilidad, compromiso.

b) Competencias funcionales

- Amplio dominio de legislación laboral vigente.
- Capacidad de planificar, organizar, controlar y evaluar procesos.
- Conocimientos avanzados en gestión de Recursos Humanos.
- Capacidad de analizar estructuras organizacionales.
- Capacidad de crear, ejecutar y evaluar canales de comunicación interna.

- Amplio dominio de sistema de protección social vigente.

Requisitos del postulante:

a) Académicos

- Título Profesional: Ingeniero de ejecución en Administración de empresas. Ingeniero de ejecución en Recursos Humanos. Ingeniero Comercial. Ingeniero en Administración Pública. Administrador público. Psicólogo organizacional, Trabajador Social de organizaciones.
- Título Técnico: Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos. Técnico Jurídico.
- Especialización: Diplomado o Mención en Recursos Humanos. Postítulo en gestión de Recursos Humanos.
- Deseable posgrado (Maestría, Magister) en gestión de Recursos Humanos.

b) Experiencia laboral

A determinar por cada empresa.

CONCLUSIÓN

El o la Analista de Recursos Humanos, es un profesional integral, que debería considerarse en un nivel de subgerencia, en razón de las múltiples áreas del conocimiento organizacional en las que debe tomar parte.

Es un miembro de la empresa de vital importancia para el funcionamiento eficiente del departamento de Recursos Humanos, aportando sólidos conocimientos y habilidades que favorecen la continua mejora organizacional.

Aunque no es posible identificar diferencias sustanciales respecto del Administrador de Recursos Humanos, es posible conocer a partir de su conceptualización, el rol que debe cumplir en una organización.

Los candidatos o candidatas interesados/as en ser Analistas de Recursos Humanos, requieren de especialización y amplio manejo de conocimientos en legislación laboral, en gestión y acerca del sistema de protección social vigente.

A partir de esta reflexión, es posible idear posibles especializaciones en Análisis de Recursos Humanos, para generar y fortalecer las competencias requeridas, señaladas en este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGRAW-HILL.
- CONFINEM. (22 de mayo de 2016). *El análisis de empresas: Análisis de recursos humanos*. Obtenido de <http://www.mirelasolucion.es/blog/analisis-empresas-recursos-humanos/>
- Real Academia Española. (22 de mayo de 2016). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/?id=2Vga9Gy>
- Sáez, L. (2013). *El perfil de cargo ¿Cómo se hace? ¿Para qué sirve?* Recuperado el 22 de mayo de 2016, de Desarrollo organizacional: <http://www.desarrollo-organizacional.cl/como-hace-un-perfil-de-cargo/>