

# Transición de Recursos Humanos como función de apoyo a función estratégica del negocio

*Nota Técnica CSC2001-05*

© Este trabajo es propiedad intelectual del(los) autor(es). Ninguna parte puede ser reproducida, almacenada o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, sin la autorización por escrito del propietario intelectual. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.

Javier Carrillo, Ph.D.

Mensaje a Jose Luis Treviño  
FEMSA-Logística  
8 / 11 / 01

Jose Luis:

disculpa mi olvido, espero ahora sacarme la espina. Aunque no tenemos un material donde directamente hagamos una exposicion de nuestro planteamiento sobre el nuevo rol de Recursos Humanos desde la perspectiva de Administración del Conocimiento, hay algunos materiales relacionados que te envio:

- el Estudio sobre Capital Humano en Mexico que nos fue comisionado en 1994 por la Academia Mexicana de Ciencias con ocasión del la firma del TLC. En especial en la seccion 4, se trazan algunas tendencias globales en el desarrollo de personal.
- una presentacion que realice recientemente a los directivos de RHs de uno de los grandes grupos industriales de Monterrey, en el que se exploran algunas de esas ideas
- una lista de experiencias relacionadas con sistemas de competencias, que incluyen varias acciones de redefinicion estrategica de grupos de RHs. Una de las publicaciones donde directamente me referi a este asunto, pero de la que no conservo el archivo digital fue: (1997). Carrillo, F.J.: "Todo personal: por una revolucion del aprendizaje en México". *Proyección Humana*. Asociación Mexicana de Relaciones Industriales. Año 9, No. 103, V Época, marzo, pp. 4-7.

En resumen, nuestro planteamiento es el siguiente:

1. Hasta la fecha, la gestion del factor trabajo en la economia industrial -que le consideraba un factor de produccion- le venia tratando como recurso y su desarrollo como gasto. La administracion de RHs se veia como una funcion de soporte a la produccion.
2. Con el advenimiento de la economia del conocimiento, se rompe la demarcacion Capital/Trabajo y el Capital Intelectual -que incluye notablemente

la competencia de los trabajadores de conocimiento- pasa a representar la mayor parte (del 60 al 90% o mas) del valor de mercado de las emoresas.

3. Como consecuencia, la funcion tradicional de RHs tiene dos opciones: evolucionar a constituirse en la funcion mas estrategica del negocio (a traves del CKO o Chief Knowledge Officer) o bien ceder esa posicion a Planeacion o Finanzas o TI y desvanecerse en un creciente ousourcing de las funciones de apoyo.

Nuestro trabajo con varios grupos dentro y fuera del pais ha sido a ayudarles a su evolucion estrategica.

Espero esto te sea de utilidad.

Cordialmente

Javier Carrillo

Javier, en alguna ocasión platicamos acerca de la función de Recursos Humanos y me comentabas que el rol de RH ha cambiado y que me compartirías la nueva visión. Yo trabajo en RH de FEMSA y me interesa mucho saber la nueva concepción de RH.

Gracias y saludos.