

Introducción

Cuando hablamos de dirección y gestión de recursos humanos nos estamos refiriendo a la gestión de las personas que conforman una organización; y estamos, en este caso, hablando de la gestión del principal recurso del que disponen las organizaciones para mantener y mejorar su competitividad.

Esta frase, seguramente escuchada en muchos foros y leída en muchos libros y artículos, tiene su lógica y su explicación. Nos encontramos en un ambiente en el que las tecnologías, los mercados, los productos.... cambian muy rápidamente; en un ambiente en el que la innovación y la actividad centrada en el cliente son dos de las principales armas estratégicas de que disponen las empresas.

En este ambiente, las personas que conforman la organización son importantes porque son ellas quienes van a innovar; y porque son ellas las que van a conseguir que los clientes estén o no satisfechos. Por tanto, ya no es que sea importante, sino que es verdaderamente vital para una empresa gestionar eficaz y eficientemente sus recursos humanos.

El objetivo que hemos pretendido conseguir con este libro es situar al lector en el marco de lo que supone la dirección y gestión de recursos humanos dentro del marco definido por los objetivos y los planes estratégicos de la empresa, sin entrar en el análisis y explicación detallada de las distintas técnicas que puede utilizar, en su trabajo diario, el profesional de recursos humanos y que se explican en el libro “Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias”.

La razón de exponer de forma detallada las técnicas en otro libro es porque consideramos que, antes de conocer y aplicar las técnicas, el profesional de recursos humanos debe conocer y asumir qué significa trabajar con un enfoque de recursos humanos; debe conocer, comprender y asumir que lo que la empresa le exige no es que sea un mero “aplicador de técnicas”, tal y como ha ocurrido tradicionalmente con el enfoque de personal; muy al contrario, el profesional de recursos humanos deberá aportar valor a la organización a través de los proyectos que desarrolla para sus clientes: el resto de la organización.

Por ello, es necesario conocer primero qué es lo que la empresa va a exigir del profesional de recursos humanos, antes de entrar en el estudio de las técnicas que le permitirán desarrollar sus proyectos con éxito.

Este libro se empezó a gestar hace ya algunos años, y hemos ido modificando (y esperamos que mejorando) los temas tratados y el contenido de los mismos, en función de las sugerencias de nuestros alumnos de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid y de Cepade (Universidad Politécnica de Madrid), así como a partir de nuestras propias experiencias en organizaciones tanto privadas como públicas.

El resultado final pretendemos que haya sido una obra útil tanto para el estudiante como para los profesionales de recursos humanos, tratando de situarnos en la realidad de lo que hoy se está haciendo en muchas empresas españolas, ya que pensamos que eso es lo que puede ser realmente útil, tanto al profesional de recursos humanos como al estudiante que pretende serlo en un futuro cercano.