

Los Recursos Humanos piden paso en los puestos de dirección

Incardinar esta actividad en la estrategia de la compañía es clave para su éxito

Belén Rodrigo

Madrid Actualizado: 24/10/2018 02:47h

El director de **Recursos Humanos** es una de las figuras estratégicas de las compañías. Las personas son el valor diferencial de las empresas y saber gestionarlas es hoy una prioridad para las firmas. Es un puesto que ha adquirido en los últimos años mayor protagonismo y se aprecia en el mercado el deseo de orientar sus conocimientos hacia puestos de dirección y no meramente técnicos.

NOTICIAS RELACIONADAS

La IA generará un impacto positivo en el mundo laboral

El mentoring ya avanza en una vía de doble sentido

Ante los nuevos desafíos el sector se cuestiona la necesidad de elevar el nivel de los profesionales de Recursos Humanos. «El director de RR.HH. en España debe ser un actor más relevante, que sea directivo de verdad», afirma Marcos Sanz, director de **PeopleMatters**. En su opinión, «la formación tradicional no es suficiente, no está sirviendo para que esté en la dirección de las empresas». Íñigo Sánchez-Cabezudo, director global de **Mercados de Society for Human Resource Management (SHRM)** recuerda que en el mundo hay doce millones de profesionales de este campo, con poca representación en las mesas directivas de las firmas, mientras que el número en el área de las finanzas sube a **120 millones** «y uno de cada tres está en la mesa directiva». A su entender, es necesario cambiar el tipo de certificación, apostar por una formación «que les haga pensar en el negocio» y sobre todo conseguir que estos profesionales «se comprometan en su desarrollo profesional, que se actualicen».

Montserrat Luquero, directora general de **Morgan Phillips Hudson España**, recuerda que hace dos décadas este perfil o no existía o reportaba para otras direcciones y no tenía presencia en el comité de dirección. «No se puede generalizar, porque había empresas más avanzadas, pero sí era lo más frecuente», explica a ABC. Ahora, la situación ha cambiado: «El director de Recursos Humanos ha adquirido más protagonismo y lo normal es que esta figura forme parte de la estrategia de la compañía». En un momento en el que las empresas abordan de lleno la transformación digital, «esta figura es uno de los elementos más importantes en esa transformación porque debe gestionarla y al mismo tiempo afecta a su función», añade Luquero.

Una tarea pendiente es que el director de RR.HH. sea un actor más relevante, un directivo de verdad

Una de las asignaturas pendientes del sector en España es lograr una mayor presencia internacional. En un mundo cada vez más global y más interconectado, «hay que conseguir poner esta figura en el mundo», matiza Íñigo Sánchez-Cabezudo. **«Que conozcan cómo se trabaja en otros mercados internacionales, aprender los unos con los otros»**, añade. Si bien es cierto que a nivel nacional «existe un gran nivel de asociacionismo, mucho networking», apunta Montserrat Luquero, no ocurre lo mismo fuera de las fronteras. En el congreso anual que organiza SHRM cada año, con representación de más de 90 países, «la presencia española es muy pequeña mientras que los países de África y Latinoamérica sí han entendido la importancia de este intercambio de conocimiento», subraya el responsable de SHRM.

Nueva certificación

Precisamente, PeopleMatters y SHRM acaban de firmar un alianza de colaboración en España para ofrecer un nuevo programa internacional de RR.HH. que comienza en las próximas semanas. Una certificación con la que se pretende formar más en lo práctico que en lo teórico y muy direccionado al papel de directivo. «Un buen profesional de RR.HH. demandará servicios más exigentes y esta certificación lo es, con una parte online y otra presencial», explica Marcos Sanz. A diferencia de otras certificaciones, «la mitad del examen son juicios situacionales».