

# La formación, una herramienta estratégica en la evolución de la función de los Recursos Humanos

Por Pedro Dávila

Si hay un factor diferencial en todas las organizaciones es, sin duda, su política de formación, y dentro de esta, la orientada específicamente a los directores de los departamentos de recursos humanos, cuya misión ya no se centra simplemente en la gestión de procesos administrativos. Las compañías actuales demandan profesionales con capacidades estratégicas de gestión. Un elemento ha venido a transformar aún más la situación, y es la propia evolución que han

experimentado las funciones y responsabilidades de los directores de recursos humanos en los últimos tiempos; ya no son unos meros gestores de nóminas.

El cambio del mercado en el que compiten las empresas actuales ha provocado que los profesionales de RRHH necesiten adquirir conocimientos cada vez más amplios y especializados que les permitan estar al día de todas aquellas materias y áreas directamente relacionadas con la gestión de su actividad profesional y, sobre todo, que les ayuden a llevar a cabo una función directiva de los recursos humanos, que empieza a ser considerada una nueva área de desarrollo profesional diferenciada dentro de las empresas y con presencia en los comités de dirección de sus organizaciones.

Al cambio, en las funciones del director de recursos humanos se une el hecho de que cada vez más las empresas tienen que hacer frente a nuevos desafíos derivados de los cambios tecnológicos, de la internalización y globalización, del incremento de la competencia, de las incertidumbres económicas y evoluciones demográficas o de los cambios socioculturales. Ante esta situación, el papel que las personas ocupan en las organizaciones, su "capital

humano", es fundamental; al mismo tiempo, aumenta la dificultad para gestionarlo, por lo que resulta imprescindible poner en manos de estos profesionales todas aquellas herramientas e instrumentos tecnológicos, formativos y de gestión necesarios que les permitan la toma de las decisiones más adecuadas.

Según los datos de un estudio realizado por el Instituto de Liderazgo y la asociación AEDIPE, las principales debilidades de los directores de recursos humanos en este momento son, entre otras: una dificultad de gestión de procesos creativos y de liderazgo para dirigir el cambio y la innovación. Sus decisiones se encuentran supeditadas, en la mayoría de los casos, a los resultados, y en muchas ocasiones les resulta difícil medir el impacto que éstas tienen en las personas, debido sobre todo a la falta de metodología. A todo esto se une la necesidad de desarrollo de su capacidad de pensamiento global, conceptual y estratégico.

 **Los profesionales de RRHH deben adquirir conocimientos cada vez más amplios y especializados que les permitan estar al día en las áreas relacionadas con su actividad profesional.**

Ante este panorama, la adquisición de conocimientos especializados y, por lo tanto, la adecuación de los planes de formación a estos cambios, se convertirán en un requisito necesario para poder llevar a cabo estas tareas y, sobre todo, para que estos aporten valor añadido a las organizaciones y estar plenamente alineadas con los objetivos del negocio.

Hay otro elemento muy importante que debe ser tenido en cuenta a la hora de elaborar un plan de formación

destinado al departamento de Recursos Humanos, y es que formar sin saber llevar a la práctica estos conocimientos es inútil. Pero además, las personas, la tecnología y las áreas de gestión deben considerarse como parte de un todo, por eso no es concebible la formación sin base tecnológica y sin aplicación práctica, concreta, a los problemas reales.

En Meta4 somos conscientes de las necesidades actuales de los profesionales de RRHH y, teniendo en cuenta la nueva realidad del mercado, trabajamos para que los directores de recursos humanos de las organizaciones actualicen de forma permanente sus conocimientos. Para ello, es necesario que les dotemos de toda la información y experiencia que les permitan solucionar de forma rápida y eficaz todas aquellas cuestiones surgidas en un entorno laboral caracterizado por los continuos cambios externos e internos a los que se enfrentan sus organizaciones, ofreciendo al director de recursos humanos los conocimientos necesarios para convertirse en uno de los principales protagonistas del negocio.

Así pues, para conseguir que la formación aporte un verdadero valor añadido en la función del profesional de RRHH, creemos que la formación debe ser especializada y única, y capaz de cubrir tanto aspectos funcionales y tecnológicos relativos a sus soluciones, como todos aquellos aspectos estratégicos y de gestión necesarios para estar al día en todas las áreas de gestión de las actividades de los RRHH –financiera, tecnológica, marketing, comercial...–, que den respuesta a aspectos tan estratégicos dentro de las políticas de RRHH como el establecimiento de planes de compensación y políticas retributivas, la retención y atracción del talento, los planes de comunicación, los procesos de selección y planes formativos..., suponiendo un elemento diferenciador y contribuyendo al éxito de los objetivos de negocio.