

Entrevista a Ramón del Caz, Director de Recursos Humanos en WiZink

“En Recursos Humanos tenemos que dejar de ser Business Partners para ser Part of the Business”

Publicado en <http://www.asociacion-centro.org/update-ramon-del-caz/>

18/10/2016

Con motivo del Update de este **Jueves, 20 de Octubre**, que organiza la **Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos** en la Fundación Bertelsmann, conocimos en detalle a uno de los participantes en la mesa de debate. **Ramón del Caz** es Director de Recursos Humanos en WiZink y nos habló tanto de su experiencia en la gestión de personas como de la resolución de conflictos que puedan darse en una compañía.



-Como sabemos, cuentas con una larga trayectoria en Departamentos de RRHH de grandes compañías. ¿Podrías contarnos qué es lo mejor y lo peor que te has encontrado en tu vida laboral?

Lo mejor que me he encontrado a lo largo de mi carrera profesional son las personas, con una calidad profesional y personal excepcional. Para mí es un orgullo sentir que en cierto modo y en cierta parte he contribuido a desarrollar a esas personas.

Lo peor, también son las personas, pero las que normalmente basan su vida y su crecimiento en la ambición, en la falta de transparencia, y en la falta de compromiso y compañerismo. Esas personas que considero tóxicas, en algunos momentos han supuesto los peores episodios de

mi vida profesional, y creo que es importante identificarlas y hacer lo posible para evitarlas o gestionarlas.

-¿Crees que las grandes empresas están consiguiendo adaptarse a los nuevos tiempos y las nuevas tecnologías?

Creo que en general **las grandes empresas son las que más dificultades están encontrando para adaptarse a las nuevas tecnologías y al futuro.** En el Update hablaré de que, al tener un tamaño tan significativo, sus equipos de dirección están en un momento de madurez, y en algunos casos de actitud, bastante alejados de lo que entendemos por millennials, y por generación digital. Creo además que hay **una importante resistencia en algunos de esos dirigentes a aceptar los cambios y lo que la transformación y revolución digital implican.**

Por ello, creo que andan a dos velocidades y que en definitiva, los pies de estas organizaciones van muy por delante de la cabeza. El problema está en que además de la desmotivación de los equipos más jóvenes y por tanto quizás más digitales, se puede perder el tren de la transformación. No es difícil encontrar algunos ejemplos de estas situaciones en el panorama económico y empresarial español actual.

-¿Cómo ves el futuro de los departamentos de RRHH de las grandes compañías? ¿Crees que son esenciales? O por el contrario, ¿Crees que podrían desaparecer?

El futuro de los departamentos de recursos humanos depende en gran medida de la visión que tengan y apliquen sus miembros. Si estos profesionales tienen una visión estratégica de la función y de su aportación al negocio, creo que el futuro está en gran medida garantizado. Si nos limitamos a ser mero instrumento y mero ejecutor terminaremos desapareciendo. Es importante hacer entender que recursos humanos estamos para hacer que las cosas pasen, y no para dejar que las cosas pasen y reaccionar después.

Diré en el Update una frase mía que empieza a ser bastante extendida, en el sentido que en **recursos humanos tenemos que dejar de ser business Partners para ser part of the business.** Es decir, tenemos que entender el mundo en el que vivimos, el sector en el que nos movemos, y el negocio en el que trabajamos para, importando información exterior, ser capaces de traducirla y uniéndola al plan estratégico de negocio, transformarla en acciones que apoyen los comportamientos y la cultura de éxito y de logro dentro de la organización. Ese es nuestro trabajo fundamental, acompañar a los managers, y a los colaboradores para que sean los mejores profesionales y los más comprometidos.

Siempre digo que **la función de recursos humanos y por tanto el departamento, deben ser o debemos ser, como el aceite en el motor.** Es decir, debemos ser esenciales, pero nunca protagonistas. Por ello entiendo que jugamos, si sabemos hacerlo, un papel absolutamente crítico dentro de las organizaciones para lograr capacitarlas y desarrollarlas, a ellas y a sus miembros, para alcanzar sus objetivos estratégicos y de negocio.

-Según tu experiencia, cuales crees que son los requisitos que debe cumplir un empleado de RRHH para hacer funcionar el departamento?

Creo que un colaborador, un empleado de recursos humanos, debe actuar como un activista creíble en terminología de Dave Ulrich. Es decir debe ser alguien audaz, con coraje, pero a la vez solvente y con credibilidad. De esta forma será capaz de tener la proximidad necesaria, y **generar** lo que es un elemento fundamental en nuestra acción, **la confianza**.

Además, entiendo que **la gestión y la función de recursos humanos son un arte**, pero un arte más de artesano que de artista. Es decir, debe tener mucho de amor por el trabajo bien hecho, de dedicación, de compromiso, y de pasión por lo que se hace. Es decir alma de artesano, y una pizca del ego y la genialidad del artista. Pero en definitiva no olvidemos que trabajamos con personas, que por tanto es difícil industrializar lo que hacemos, y creo que la excelencia en nuestra función es precisamente ser capaces de hacer una adecuada gestión de la excepción.

-¿Cómo mejorarías el día a día de una empresa desde el Departamento de RRHH? ¿Nos hablarás en el Update de alguna idea novedosa o rompedora que pudiese marcar un antes y un después en RRHH?

El departamento de recursos humanos puede mejorar el día a día de una empresa trabajando siempre como tal, es decir, acompañando, escuchando y sirviendo al conjunto de la organización y a cada uno de sus colaboradores. No se trata tanto de ser rompedor o novedoso, como de **avanzar en el día a día a través de la cercanía, de la disponibilidad, de la escucha y de la anticipación**. En la medida que seamos capaces de poner todo esto en marcha, y además **aplicar una visión de medio y largo plazo y de conjunto** en lo que hacemos, creo que seremos capaces verdaderamente de marcar una diferencia y de desarrollar una cultura diferente.

Sin duda, Ramón de Caz aportará un punto de vista diferente en cuanto a la gestión de equipos y las funciones que debe desempeñar un departamento de Recursos Humanos en el Update.

Si aún no te has inscrito al Update, [ya puedes hacerlo aquí](#).