

Recursos humanos, ¿los días contados?

Retener el talento y gestionar el liderazgo son los retos a los que se enfrentan los profesionales de recursos humanos, un área que está reduciendo su tamaño en Europa.

Montserrat Mateos / Madrid. La gestión de la diversidad, la deslocalización, la responsabilidad social, el desarrollo del talento y el peso del liderazgo están cambiando las organizaciones. "Los departamentos de recursos humanos se están enfrentando al reto que plantean los cambios que se avecinan. En Europa existe el peligro de que esta función se convierta, en el peor de los casos, en una actividad menor". Así de contundente es una de las conclusiones del estudio Principales tendencias en capital humano: una perspectiva global. El informe es una de las primeras investigaciones del Instituto Saratoga, adquirido hace dos años por PricewaterhouseCoopers.

Según el estudio, si las personas se consideran el principal activo de una compañía, el puesto ocupado por el especialista en gestionar esas personas debería tener una influencia considerablemente mayor. Sin embargo, en Europa, el número de directores de recursos humanos que trabaja al más alto nivel en las empresas sigue descendiendo por tercer año consecutivo. La tendencia de sus responsables a asociarse con los mandos intermedios para lograr una contribución general estratégica tampoco ha supuesto avances importantes para el peso de esta función.

Replantear el papel de este área es una de las propuestas recogidas en el informe: "Tiene que estar menos influida por los gurús empresariales y fijarse más en lo que verdaderamente necesitan las organizaciones para lograr la mayor contribución de sus trabajadores".

Cambios en la gestión

¿Cuál es el reto de los profesionales de recursos humanos? Conseguir implicar al profesional en la consecución de los objetivos que se ha marcado la compañía. Para conseguirlo, "tienen que conocer la organización, detectar cuáles son sus necesidades y gestionar el talento. La empresa es la que aporta el conocimiento y el sentido a la función", explica Miguel Ángel Rodríguez, director de consultoría de recursos humanos de PricewaterhouseCoopers.

Afinar en la evaluación para medir la contribución de cada profesional y potenciar la motivación y el compromiso son las palancas que Rodríguez identifica para acometer el cambio. El informe señala que "es probable que la ventaja competitiva dependa cada vez más de la contribución del capital humano y que el éxito radique en la implicación de los trabajadores, un bajo nivel de costes y el retorno competitivo".

El detonante de todo este proceso de cambio en la orientación de la gestión es la escasez de recursos. El estudio recoge que nos enfrentamos al final de la generación baby boom, al envejecimiento de la población, a la necesidad de reinventar e innovar y al hecho de haber sustituido la fuerza física por la intelectual: "Atraer a personas con talento y saber retenerlas es una necesidad competitiva".

Rodríguez asegura que para lograrlo, las empresas tienen que mejorar su responsabilidad social, sus políticas de conciliación y, "trabajar internamente el compromiso y liderazgo, algo que no tiene sentido sin una eficaz gestión del talento y una formación adecuada".

Publicado en Expansión y Empleo. 18 de junio de 2005.