



FERNANDO GUIJARRO

DIRECTOR DEL MASTER EXECUTIVE DE RECURSOS HUMANOS
DEL CENTRO DE ESTUDIOS GARRIGUES

“Cuando todo invita al recorte de inversiones es cuando los buenos profesionales invierten para posicionarse y ganar cuota de mercado”

HELENA R. OLMO, redactora jefe de Capital Humano

Fernando Guijarro es Licenciado en Dirección y Administración de Empresas y complementó su formación con un Master en Dirección de Recursos Humanos en ICADE. Se incorporó a Hudson en 2000 como Director General de Consultoría. Previamente ha trabajado durante más de 15 años en los Departamentos de Recursos Humanos en El Corte Inglés, Deloitte y Randstad. Durante este tiempo ha dirigido un amplio abanico de equipos y proyectos en casi todos los ámbitos: Selección de Directivos, rediseño organizativo e implantación de procesos de Recursos Humanos, sistemas de gestión por competencias, evaluación y desarrollo directivo, coaching, gestión del cambio.

Ha sido profesor en diversos cursos y ha participado como ponente invitado en foros y seminarios siempre relacionados con la gestión de personas. En la actualidad, es el Director del Master Executive de Recursos Humanos que imparte el Centro de Estudios de Garrigues. A su juicio, si la formación continua es importante, en momentos de crisis es cuando hay que redoblar los esfuerzos en formarse y mantener su competitividad en el mercado laboral. El Centro de Estudios Garrigues ha formado a más de un millar de profesionales en los más de 10 años que lleva trabajando en este



mercado. En sólo una década, su oferta docente se ha posicionado como una de las más prestigiosas y competitivas. Una cuidada selección de los alumnos, u programa que combina generalismo y especialización y un claustro de profesores de primer nivel son la fórmula del éxito.

P.- A SU JUICIO, ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RETOS Y PRIORIDADES QUE TIENEN LOS PROFESIONALES DE LA GESTIÓN DE PERSONAS A CORTO Y MEDIO PLAZO?

Lo principal es adecuar y adaptar rápidamente las estrategias de recursos humanos a una economía tan cambiante. Pero son muchos los retos que se plantean, entre otros conseguir que las compañías sean conscientes de la importancia de las personas y su potencial a la hora de la verdadera creación de valor a la sociedad; o adelantarse al entorno tan dinámico, con una tecnología cambiante y donde las competencias, compromiso y desarrollo de profesionales marcaran

la diferencia en la carrera por el liderazgo empresarial.

Otro aspecto importante es la internacionalización de las compañías, unido a la diversidad cultural que ha constituido una nueva forma en las relaciones interpersonales.

En los ámbitos de Compensación y Beneficios y de las Relaciones Laborales asistimos a una individualización en la gestión y a una creciente demanda de soluciones "a la carta", no tan convencionales como hasta el momento presente.

P.- ¿CONSIDERA QUE LA ACTUAL SITUACIÓN DE CRISIS SEÑALA UN BUEN MOMENTO PARA QUE LOS PROFESIONALES INVIRTAN EN FORMACIÓN?

Cuando todo invita al recorte de inversiones y de costes es cuando los buenos profesionales invierten para posicionarse y ganar cuota de mercado. Aquellas personas que en vez de lamentarse permanentemente o quedarse inmóviles, pasen a la acción y apuesten por su desarrollo estarán más fortalecidas y tendrán una mayor empleabilidad.

Precisamente en estos momentos es cuando la formación y el espíritu de mejora son esenciales.

P. ¿PIENSA QUE LOS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS TIENEN UNA FORMACIÓN DEMASIADO GENERALISTA? ¿DEBERÍA SER MÁS ESPECIALIZADA?

Las necesidades de las compañías evolucionan y cada sector, ciclo económico o estrategia empresarial requiere respuestas diferenciadas. Los profesionales de Recursos Humanos tienen que ser ejemplares en la promoción y adaptación a los cambios. Las últimas tendencias en la función están muy enfocadas hacia lo generalista, muy vinculada a las diferentes áreas de negocio, pero a la vez han de convivir con la creciente especialización de los Recursos Humanos. En la última década se ha producido un incremento en la demanda de especialistas en las funciones de Desarrollo del Talento y en Compensación y Beneficios. Uno de los motivos que en su día originó el lanzamiento del Master en

Recursos Humanos, especializado en Compensación y Beneficios por parte del Centro de Estudios Garrigues, fue el anticiparnos a las necesidades crecientes del mercado laboral. En definitiva, un buen profesional ha de saber conjugar el conocimiento general combinado con una especialización.

P.- ¿CUÁL ES LA TRAYECTORIA DEL CENTRO DE ESTUDIOS GARRIGUES EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS?

El Centro comienza a formar profesionales en el año 1997 con el lanzamiento del Master en RR.HH. especializado en Compensación y Beneficios. Está dirigido a licenciados que deseen especializarse para desarrollar su carrera en la función de RR.HH. Pronto se pone de manifiesto la necesidad de diseñar un programa de las mismas características dirigido a profesionales en activo y en 1999 da comienzo el Master Executive en RR.HH. La acogida de ambos programas ha sido magnífica y, de hecho, el próximo 30 de enero dará comienzo una nueva edición del Master Executive, ya que en la convocatoria de octubre, por limitación de plazas, no pudimos dar respuesta a muchos candidatos interesados. Asimismo, todos los años, a partir del mes de abril, se celebra un programa de especialización en Compensación y Beneficios de 100 horas de duración. El Centro ha formado a más de mil profesionales de Recursos Humanos.

P.- ¿CUÁL ES EL PERFIL DEL PROFESORADO DEL MASTER EXECUTIVE EN RECURSOS HUMANOS?

El claustro de profesores está integrado por destacados profesionales procedentes de las principales empresas del país con una amplia experiencia en negocio y en consultoría. Su experiencia media es superior a quince años y conjugan la actividad empresarial y la docencia, lo que permite actualizar permanentemente los contenidos impartidos.

P.- ¿Y EL DE LOS ALUMNOS?

Los alumnos son profesionales que desarrollan su función en las distintas áreas de Recursos Humanos. También

está dirigido a profesionales con experiencia en otras áreas de la empresa que desean orientar su carrera profesional hacia Recursos Humanos o bien que dirigen una línea de negocio o un departamento y desean adquirir una completa visión de la gestión de personas. Esta heterogeneidad, unida a los diferentes sectores, cultura empresarial y experiencia mínima de tres años, permite la interacción y el enriquecimiento a través de los diversos trabajos en equipo y de las reuniones de *networking* que organizamos.

P.- ¿CUÁL ES LA FILOSOFÍA QUE TRASCIENDE DEL DISEÑO ACADÉMICO DEL MASTER EXECUTIVE EN RECURSOS HUMANOS?

Queremos ser el referente en el ámbito de los Recursos Humanos, promoviendo las mejores prácticas entre los profesionales y enfocándolas hacia la mejora de la productividad a través de la eficacia y la eficiencia de todos los profesionales que participan en este proyecto educativo.

P.- EL PROGRAMA INCLUYE LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO EN GRUPO. ¿POR QUÉ?

El programa contiene la resolución de varios casos de empresa, dos en equipo. Los equipos deberán presentar adicionalmente un proyecto al finalizar el programa que sea de aplicabilidad en la empresa, integrando las materias cursadas y que suponga innovación y gestión del cambio. La valoración se realiza por parte del claustro de profesores y, a parte del contenido y estructura de la misma, se tienen en cuenta las habilidades del equipo en su presentación y venta del proyecto. El esfuerzo individual es fundamental para la consecución del título pero uno de los principales objetivos es promover el intercambio de experiencias entre los participantes.

P.- ¿GARRIGUES SE PUEDE CONSIDERAR UNA CANTERA DE PROFESIONALES PARA LAS PRINCIPALES EMPRESAS?

Los datos lo confirman. Muchos antiguos alumnos ocupan posiciones de primera línea y direcciones funcionales de RR.HH. en relevantes empresas. ▲