

## Directivos con experiencia internacional debaten sobre el rol de RRHH en la actualidad

- **Begoña Landazuri, Directora Corporativa de Recursos Humanos en Aldesa; Javier Lores, Global Head Human Resources en HipoGes Iberia e Itxaso Larrañaga, Directora de Personas y RSC en SEUR; participaron en el webinar organizado por la Asociación CENTRHO y Speexx sobre el modelo de Dave Ulrich.**
- **Los ponentes compartieron su experiencia profesional sobre el modelo de 4 roles de Ulrich y su aplicación en el entorno cambiante que vivimos.**

Madrid, 5 de febrero de 2021. Ayer, 4 de febrero, Speexx y la Asociación CENTRHO de AEDIPE desarrollaron la sesión digital ‘Los 4 roles del modelo de Dave Ulrich, ¿cuál es el tuyo pospandemia?’ para debatir con directivos de RRHH sobre la efectividad de esta teoría.

El *webinar*, que superó los 150 asistentes, fue moderado por Elena Giménez, Managing Director en Speexx, empresa alemana de formación en idiomas.

El modelo de Ulrich defiende que los profesionales de RRHH deben adoptar diferentes actitudes para tener éxito, actuando como expertos en administración; líderes de efectividad y socios de los trabajadores; socios estratégicos y agentes del cambio. Para Itxaso Larrañaga, Directora de Personas y RSC en SEUR, esta teoría es extrapolable a otros cargos también: *“Un director de RRHH debe reunir los 4 roles de Ulrich y saber compaginarlos porque sino, no conseguirá resultados ni sus equipos estarán contentos. Pero cualquier mando también debe adoptarlos”*, indicó. Javier Lores, Global Head Human Resources en HipoGes Iberia, apoyó esta idea añadiendo que *“la gestión de personas está en todos los mandos, no tiene sentido pensar que solo se encarga de ella el área de RRHH”*.

Por otro lado, Begoña Landazuri, Directora Corporativa de Recursos Humanos en Aldesa, quiso recordar que ningún rol de Ulrich destaca por encima de los otros, siendo los 4 igual de necesarios: *“La realidad es que los momentos que atraviesa una compañía y el tamaño que tiene son los factores que marcan cuál es el rol más importante”*.

Desde su experiencia profesional, los ponentes compartieron su visión respecto a la gestión de personas. Para la directiva de SEUR *“es incuestionable que las compañías tenemos que trabajar la parte emocional y la salud, estar cerca de los empleados y tratarlos como personas, y no como trabajadores”*. Y como ejemplo destacó que en SEUR *“se ha implantado el ‘tele-médico’ y cualquier empleado puede acceder al servicio”*.

Para Javier Lores, ha sido la tecnología la que ha impulsado un gran cambio, que además ha venido acompañado de profundas modificaciones en el modelo, la estructura y los organigramas de la organización. Ahora es una realidad que hay menos jerarquía, tal y como subrayaba la directora de RRHH de Aldesa, Begoña Landazuri.

Para concluir, Elena Giménez les preguntó a los 3 directivos cómo convencerían a un CEO de que el departamento de Recursos Humanos tiene que estar en los procesos estratégicos. Begoña Landazuri comentó que *“lo importante es tener influencia, generar confianza y demostrar resultados”*. Javier Lores transmitió el mensaje de *“hablar su mismo idioma y enseñarle datos para convencer de que RRHH es un socio estratégico para la compañía”*. Finalmente, Itxaso Larrañaga apuntó que *“muchas veces no es fácil demostrar resultados sobre la aportación de RRHH, pero hay que insistir”* y aconsejó a los profesionales: *“hay que tener claro hacia dónde quieres ir y que te vean como un acompañante del negocio, alguien que les facilita su labor”*.

## Speexx

Speexx utiliza la tecnología de la IA para aportar soluciones de evaluación y aprendizaje de idiomas *online* a organizaciones de todo el mundo, con soporte continuo en 13 idiomas. La empresa nació en 2011 y se ha especializado en la comunicación de negocios.

## Asociación CENTRHO

CENTRHO forma parte de AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas), la asociación de RRHH de referencia nacional. Entre sus funciones destacan orientar a las organizaciones en la gestión de personas, desarrollar esa función dentro de las compañías y apoyar el crecimiento de profesionales y directivos. Actúa como un espacio de *networking* sustentado en un modelo de innovación constante y retroalimentación con sus asociados.