

El posgrado abre puertas

Los directores de recursos humanos consultados coinciden en señalar que tener un máster en gestión de personas está muy valorado por las empresas, aunque reconocen que no es una condición indispensable en la selección de este tipo de profesionales.

RAQUEL GOIG, Madrid

Habilidades directivas, reclutamiento y selección de personal, políticas de formación en la empresa, sistemas de retribución y relaciones laborales son algunas de las materias que incluyen los masters en recursos humanos. "En general, facilitan conocimientos prácticos, aunque no suelen aportar demasiada visión estratégica", comenta Cristian Rodríguez-Ferrera, direc-

Titulados en carreras de humanidades y profesionales del sector son quienes demandan este tipo de masters

tor de recursos humanos de Bimbo Martínez (Sara Lee) y profesor del departamento de recursos humanos de Esade.

Como explica Francisco Hevia, director de recursos humanos del Grupo Siro, en los posgrados de carácter generalista, el objetivo es conocer las claves de la gestión avanzada y las tendencias que dirigen el sector a través de la experiencia de terceros. "Además de mejorar la red de contactos, este tipo de cursos permite conocer y compartir las mejores prácticas", asegura.

Contratación

A la hora de contratar personal, Fernando Fernández, director general de recursos humanos de UBS, afirma que haber estudiado un máster en recursos humanos está muy valorado por las empresas: "Al ser totalmente heterogénea la pro-



Recién licenciados y trabajadores en activo cursan masters para aprender a gestionar personas.

cedencia de quienes trabajan en esta área, formarse en un posgrado de estas características resulta casi imprescindible".

Aunque reconoce que ayuda, Rodríguez-Ferrera opina que no es definitivo, pues "sigue teniendo mucho más peso la experiencia que haber realizado un máster". Así piensa también Hevia, quien admite que los estudios de posgrado son siempre reconocidos en el sector, si bien no suponen una condición exclusiva en la selección para un puesto.

El mejor momento de estudiarlo es otra cuestión a tener en cuenta. Para Fernández, "cursar un máster en recursos humanos nada más terminar la carrera es muy bueno porque centra bastante en la materia.

Los niveles de retribución

Entre 21.730 y 97.260 euros brutos anuales es lo que cobra, dentro de una empresa de nivel intermedio, un miembro del departamento de recursos humanos según sea un técnico *junior*, en el primer caso, o un director, en el segundo. Las consultoras Human Resource Consulting, Watson Wyatt y PricewaterhouseCoopers establecen también que el sueldo medio bruto anual de un jefe de compensación y beneficios es de 63.000 euros; el de un jefe de selección, de 59.645 euros; mientras que el de un técnico senior es de 34.352 euros.

Después, y tras unos cinco años de experiencia, conviene cursar uno más especializado en alguna de las distintas áreas de la profesión".

En opinión de Rodríguez-Ferrera, es bueno estudiarlo tanto para buscar trabajo como para mejorar en el puesto que se ocupe, "aunque recomendaría hacerlo cuando se tenga entre dos y cuatro años de experiencia, porque es el momento en el que uno puede aprovechar más los conocimientos que adquirirá".

Hevia cree que, aunque la obtención de títulos de posgrado resulta siempre útil, es preferible contar con una experiencia previa en esta área, a ser posible en puestos de responsabilidad. El momento de cursar un máster debe obedecer en

Perfil del estudiante

- Psicología, Relaciones Laborales y Derecho son las carreras desde las que se accede habitualmente a un máster en dirección de personas.
- Existen dos tipos de alumnos: los que quieren obtener un empleo en el área de recursos humanos y los que ya están trabajando en el sector pero buscan aprender nuevos métodos.
- Aunque existen cursos de menor duración, los directores de recursos humanos consultados recomiendan estudiar un posgrado de nueve o diez meses.

cualquier caso a unos objetivos marcados por cada uno en su plan de carrera".

Lo que parece claro es que, si bien acudir a una empresa con un máster bajo el brazo es un valor añadido, lo cierto es que esta condición no implica cobrar más. No obstante, "en general, un posgrado en recursos humanos aporta al candidato unos conocimientos que son considerados por la empresa como una ventaja competitiva. Una mayor remuneración económica suele ser la traducción a ese esfuerzo por parte del candidato. Aún así, no es el único requisito a la hora de encontrar una negociación salarial", aclara Hevia. Rodríguez-Ferrera coincide en que no suele pagarse mejor a quien lo haya cursado.