



TRIBUNA

mayo 2022

El valor creciente de las certificaciones profesionales en Recursos Humanos

Miguel Sarrión,
Director asociado de **Peoplematters**



Es indudable que vivimos un momento de evolución y cambio en el sector de los Recursos Humanos como consecuencia de varios impulsos combinados. Por un lado, la revolución digital trae consigo necesidades masivas para las organizaciones de atraer, retener y remodelar el talento, de transformar culturas y estilos de liderazgo tradicionales, y de reinventar las formas de trabajar con el auge del trabajo remoto y los modelos híbridos. Por otro lado, la pandemia, además de acelerar los cambios tecnológicos, ha generado una mayor sensibilidad en las organizaciones hacia aspectos tradicionalmente menos prioritarios para el negocio como el bienestar, la salud psicológica, la experiencia de trabajo y el compromiso o *engagement* de las personas.

Por tanto, vivimos un momento muy estimulante y con muchas oportunidades para crecer y especializarse en el mundo de los Recursos Humanos.

Ahora bien... ¿cómo especializarse en RRHH? ¿Qué hay que estudiar para desarrollarse profesionalmente en este ámbito?

En líneas generales, no existen criterios rígidos que limiten la vía de entrada o la progresión profesional en este campo. Si bien hay ciertos estudios universitarios, como Psicología, Derecho o Sociología, y de postgrado, como el MBA y los Masters de especialización, que se valoran en el mercado laboral a la hora de contratar a futuros profesionales de RRHH, no es infrecuente encontrar profesionales y directivos de enorme éxito con formación y experiencias empresariales muy diversas.

En el mundo anglosajón de los RRHH, a diferencia de España, se concede menos importancia al contenido de los estudios universitarios o incluso a los estudios de postgrado y tiene mucho más peso en la contratación y en la progresión profesional que el candidato/a posea una certificación reconocida de RRHH. En el Reino Unido las certificaciones estrella son las que otorga CIPD (*Chartered Institute of Personnel and Development*), mientras que en Estados Unidos y probablemente a nivel global, la entidad certificadora de mayor prestigio es SHRM (*Society for Human Resource Management*). También existen certificaciones muy reconocidas en áreas de especialización de RRHH como las que otorga ICF (*International Coach Federation*) en coaching, o la certificación GRP (*Global Remuneration Professional*) de WorldatWork para profesionales de compensación.

Un reciente estudio realizado por SHRM¹ a una amplia muestra de ejecutivos y profesionales de Recursos Humanos en Estados Unidos indica claramente que las empresas utilizan cada vez más las certificaciones profesionales en sus procesos de reclutamiento y promociones internas, como instrumentos para validar que el candidato/a posee los conocimientos y habilidades requeridos para aportar valor como profesional de RRHH. Los profesionales las valoran porque son asequibles y aumentan sus probabilidades de conseguir trabajo y progresar en su carrera. Las empresas, por su lado, consideran que las certificaciones aportan valor a la organización y al desarrollo profesional de sus empleados, además de abrir la puerta a un pool de talento más

diverso.

Las certificaciones profesionales han aumentado en popularidad durante la pandemia, en la que muchas personas tuvieron que enfrentarse a pérdida o suspensión de empleo, con tiempo para reforzar sus habilidades de cara a una mayor empleabilidad o incluso para emprender un cambio de rumbo de carrera profesional. Actualmente, casi la mitad de los trabajadores en Estados Unidos posee algún tipo de certificación profesional, y de la mitad restante, un 25% ha considerado adquirir alguna.

En España también se observa una valoración creciente de las certificaciones profesionales por parte de profesionales y empresas, no sólo como consecuencia de la pandemia, sino también por el empuje de la revolución digital y la necesidad de actualizar y reinventar conocimientos, habilidades y roles en la práctica totalidad de sectores. Se trata sin duda de una tendencia positiva y supone una gran oportunidad para aquellos que deseen impulsar su carrera profesional en RRHH, con independencia de su formación académica o experiencia previa.

Sin embargo, el auge de las certificaciones en el mercado presenta también algunos riesgos, al existir actualmente mucha inconsistencia y diferencias en calidad y valor en el mercado laboral de la oferta existente. Por suerte, se pueden utilizar unos criterios básicos para discriminar las certificaciones que realmente pueden ayudar a impulsar una carrera profesional en RRHH:

- En primer lugar, es importante distinguir entre credenciales y certificaciones profesionales. Las primeras indican que la persona ha adquirido determinadas habilidades y/o conocimientos de un área o campo específicos, pero en sí mismas no capacitan plenamente para ejercer un rol profesional en dicho campo. La certificación, en cambio, indica que se han adquirido un conjunto de habilidades, competencias y conocimientos que capacitan para ejercer con garantías un rol profesional determinado.
- En segundo lugar, las certificaciones profesionales normalmente requieren que el candidato a obtenerlas posea experiencia profesional previa, aunque no necesariamente en el campo de especialización de la certificación. Es decir, se trata de una capacitación para profesionales y no una puerta de entrada al mercado laboral para estudiantes recién licenciados.
- Por último, un factor intangible pero fundamental es la reputación del emisor de la certificación. Dicha reputación proviene de aspectos como el rigor y actualidad de los conocimientos que se obtienen, la adquisición de habilidades relevantes, la aplicación práctica de lo aprendido a corto plazo y en la capacidad de aportar valor diferencial en el ejercicio del rol profesional – en comparación, por ejemplo, con perfiles similares con educación tradicional. La reputación es una garantía para el reclutador y, por tanto, aumenta la empleabilidad interna y externa del profesional que posee la certificación.

En definitiva, todo indica que en España las certificaciones profesionales, y específicamente en el campo de los RRHH, van a tener cada vez más valor e influencia tanto en las decisiones de reclutamiento en el mercado laboral como en las decisiones de desarrollo y promoción dentro de las empresas.

¹“The rise of alternative credentials in Hiring”, SHRM 2021