

Certificaciones profesionales en recursos humanos: estudio comparativo y propuesta para España

escRHitores

Rosa Allegue Murcia. *CFO Skechers*

Carlos Cid Babarro. *DRH Euroforum*

Juan Antonio Esteban Bernardo. *DRH ALSA*

Luis Expósito Rodríguez. *DRH Mediaset*

Ana López Seisdedos. *DRH HomeServe*

Tomás Otero Pino. *DRH Norgine*

Lorenzo Rivarés Sánchez. *Delegado internacional RRHH Grupo EULEN*

Enrique M.^a Rodríguez Balsa. *Head of HR ADL BioPharma*

Julio Rodríguez Díaz. *Presidente Red de Mentoring de España*

Juanjo Valle-Inclán Bustamante. *Director de Personas y Valores Mediapost*

Manuel Pozo Gómez. *Militar y escritor*

Este trabajo ha sido finalista en el Premio Estudios Financieros 2018 en la modalidad de Recursos Humanos. El jurado ha estado compuesto por: don Juan Pablo Borregón Baños, doña Gloria Castaño Collado, doña Celia Gutiérrez Valero, doña Gloria Iglesias Jiménez y don Alfonso Jiménez.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

Extracto

La función de recursos humanos vive –sufre– en España un permanente debate entre la consideración generalizada de que las personas son el centro de la actividad de toda organización y unas prácticas empresariales que no siempre acaban de reflejar esta realidad. Los propios profesionales de recursos humanos dedican un tiempo muy relevante a reivindicar que su papel no es frecuentemente reconocido y que otras actividades funcionales –como finanzas, márketing o logística– sí reciben ese reconocimiento de su especificidad técnica y de su valor único. En otros países, la existencia de instituciones y asociaciones –centenarias, en algún caso– que certifican y confirman con posterioridad la certificación de sus miembros con unos criterios deontológicos, técnicos, metodológicos y de desarrollo continuo contribuyen decisivamente a la reputación profesional de la función de recursos humanos. Estudiando la opinión de profesionales locales acerca de esta situación comprenderemos si el problema es que no se percibe la necesidad de la función de recursos humanos o que sus profesionales no tienen la suficiente fortaleza social y propondremos algunas iniciativas que podrían servir –como así lo han hecho en otros países con éxito– a que la función de recursos humanos refuerce su prestigio social, su reputación profesional, su efectividad y su valor organizativo.

Palabras clave: recursos humanos; certificaciones; metodología en recursos humanos; instituciones de recursos humanos; gestión de personas.

Fecha de entrada: 03-05-2018 / Fecha de aceptación: 10-07-2018

Cómo citar: escRHitores. (2019). Certificaciones profesionales en recursos humanos: estudio comparativo y propuesta para España. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 231-261.



Professional certifications in human resources: a comparative study and a proposal for Spain

escRHitores

Abstract

The human resources function lives –suffers– in Spain a permanent debate between the generalized consideration that people are the center of the activity of any organization and many business practices that do not always just reflect this reality. Human resources professionals themselves devote a very relevant time to claiming that their role is not frequently recognized and that other functional activities –such as finance, marketing or logistics– do receive that recognition of their technical specificity and their unique value. In other countries, the existence of institutions and associations –centennial, in some cases– that subsequently certify and confirm the certification of their members with deontological, technical, methodological and continuous development criteria contribute decisively to the professional reputation of the function of human Resources. By studying the opinion of local professionals about this situation, we will understand if the problem is whether that the need for the human resources function is not perceived or that its professionals do not have enough social strength. We will also propose some initiatives that could serve –as they have done in other countries with success– for human resources function to reinforce its social prestige, its professional reputation, its effectiveness and its organizational value.

Keywords: human resources; certifications; human resources methodology; human resources institutions; people management.

Citation: escRHitores. (2019). Professional certifications in human resources: a comparative study and a proposal for Spain. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 231-261.



Sumario

1. Introducción
 2. Objetivo del trabajo
 3. Cara y cruz de la función de recursos humanos
 4. El valor percibido de recursos humanos
 5. Concepto de certificación
 - 5.1. Aproximación conceptual al término «certificación»
 - 5.2. Definición de la Real Academia Española
 - 5.3. La certificación en la actividad de la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)
 - 5.4. Las certificaciones en la actividad de la gestión de proyectos
 - 5.5. Las certificaciones en la actividad de la gestión directiva
 - 5.6. Las certificaciones en la actividad de la logística
 6. Modelos de certificaciones profesionales en recursos humanos
 - 6.1. Modelos anglosajones
 - 6.1.1. The Society for Human Resources Management (Estados Unidos)
 - 6.1.2. The HR Certification Institute (Estados Unidos)
 - 6.1.3. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD™) (Reino Unido)
 - 6.2. Modelos francófonos
 - 6.2.1. Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (Francia)
 - 6.2.2. L'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés (OCRHA) (Quebec, Canadá)
 - 6.3. España: ejemplos de certificaciones
 - 6.3.1. Programa común de certificaciones 2mProgress/HRCI®
 - 6.3.2. Certificación GRP™ de la consultora PeopleMatters®
 - 6.3.3. Certificaciones de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) según normas UNE/ISO
 7. Encuesta de opinión: «Certificaciones profesionales en recursos humanos»
 8. Conclusiones
- Referencias bibliográficas
- Anexo. Encuesta de opinión: «Certificaciones profesionales en recursos humanos»

1. Introducción

La dirección de recursos humanos, de gestión de personas –de talento, de cultura y valores, etc.–, ha experimentado un desarrollo extraordinario en los últimos 50 años, alcanzando un nivel equivalente al de otras profesiones consolidadas y reconocidas por la sociedad (médico, arquitecto, etc.). Sin embargo, existe una práctica muy extendida entre los profesionales de esta área, que es la de preguntarse con insistencia machacona cuál es el papel que deben representar en el escenario empresarial para obtener su carta de naturaleza y construir su identidad profesional. De este modo, es frecuente que se haga el paralelismo de que la aportación de sus profesionales debe ser reconocida del mismo modo que lo es la de los profesionales de otras áreas funcionales de la empresa (ventas, *marketing*, finanzas, logística).

La idea de que otros directores funcionales de diferentes áreas de la empresa tienen la capacidad de exponer criterios propios de su área de especialización o planes de futuro y programas de acción desde su prisma de experiencia, sin que sus planteamientos o sus conclusiones sean discutidos más que en sus aspectos formales, persigue como un agravio o –como mínimo– como un comparativo desmoralizador a los profesionales de recursos humanos. Esto sucede especialmente al debatirse cuestiones que afectan a las personas, en las que las áreas funcionales se consideran sin rubor expertas. El permanente debate fue abierto con toda su crudeza, una vez más, por los autores John Boudreau, Peter Navin y David Creelman en un excelente artículo publicado en mayo de 2017 en la *Harvard Business Review* (Boudreau, Navin y Creelman, 2017).

Así, en cada una de las actividades propias del área de recursos humanos, bien sea al presentar un nuevo programa de evaluación del desempeño o una iniciativa de cambio de cultura, o los resultados de una encuesta de clima laboral, el responsable del área de personas comprobará cómo se origina un activo debate en el que prácticamente todo el mundo despliega su capacidad de crítica o de elaboración de sugerencias.

El acceso a la función está escasamente regulado, y en España no existe ni una cultura desarrollada de asociacionismo, ni colegios profesionales específicos que permitan aglutinar a quienes se dedican a esta tarea. No se percibe como consolidada la consideración de que los colegas de recursos humanos sean expertos en las causas que mueven a los individuos a actuar, en los procesos neurobiológicos y psicológicos que influyen en sus comportamientos o en los elementos del entorno –ya sean estos materiales o culturales– que favorecen el que las personas den lo mejor de sí mismas.

2. Objetivo del trabajo

El objetivo del presente trabajo es el de analizar las diferentes metodologías de certificación de los profesionales de recursos humanos existentes en varios países, que contribuyen a revalorizar la actividad de los profesionales de la gestión de personas. Dirigiremos el foco hacia sociedades de nuestro entorno y sus mercados de trabajo y evaluaremos la relevancia que tienen las certificaciones profesionales en recursos humanos. Finalmente, centraremos nuestra atención en España para resaltar la ausencia de este tipo de acreditaciones tan consideradas en países con mercados afines y, a la luz de la recogida estadística de la opinión de nuestros profesionales nacionales y de los escasos estudios realizados hasta la fecha sobre el tema en España, propondremos una serie de conclusiones prácticas dirigidas a las condiciones de introducción de certificaciones profesionales; condiciones y metodologías que doten de mayor rigor, consideración y vitalidad a la función de recursos humanos en nuestro país, minimizando –al menos– el sempiterno debate sobre el papel de la función de la gestión de personas en nuestras organizaciones.

3. Cara y cruz de la función de recursos humanos

Dentro de los límites profesionales de la función de recursos humanos, se producen de modo recurrente cantos fúnebres o agoreros acerca del prestigio de la función o de la necesaria reinención de esta. La consultora Mercer avisa de que «hay muchos obstáculos en el camino hacia el éxito de la función de recursos humanos» (Mercer Consulting, 2018) y profundiza aún más en esa línea argumental en su «2017 HR Transformation Study: How HR Needs to Change», en el que afirma, entre otras ideas, que «en un lugar de trabajo en constante cambio, la lenta transformación de la función de recursos humanos no se alinea con los planes de los ejecutivos orientados a realizar más cambios y obtener más apoyo» (Mercer Consulting, 2017).

Por otra parte, en la convocatoria del primer HR European Award, otorgado por la EAPM (European Association for People Management) en 2011 a la contribución literaria más relevante en el campo de los recursos humanos, este recayó en el profesional español Eugenio de Andrés por su artículo «Recursos humanos debe morir». Afirma De Andrés (2010) en su artículo: «¿No será que en lugar de que sean las direcciones generales, los comités de dirección y la propia organización quienes no comprendan la función, son los departamentos de recursos humanos quienes no comprenden verdaderamente el negocio y no saben cómo aportar?».

¿Cuáles son las razones que debilitan la firmeza con la que los profesionales de recursos humanos deberían considerar su área de actividad? Al identificarlas podremos arrojar alguna luz a este claroscuro que rodea a la función.

Peter Cappelli, profesor de la prestigiosa escuela de negocios Wharton School of Management, precisa que en épocas de dificultad recursos humanos suele surgir como un

departamento clave a la hora de aportar soluciones drásticas, matizando que es en épocas de bonanza cuando las dudas sobre su utilidad y su papel dentro de la organización se recrudecen. Hace una alusión interesante al enfoque que nos interesa en el presente trabajo: «Piense en el debate a fuego lento dentro de recursos humanos sobre si debería ser una profesión como la contabilidad, con prácticas universales». Y en una referencia a una de las principales entidades certificadoras de recursos humanos que operan en el mundo, continúa con su argumentación: «Esta visión ha sido defendida por la Society for Human Resources Management e impulsada por sus muy exitosos programas de certificación [...]». El conocimiento detallado de las prácticas es esencial, pero es más importante entender qué funciona, cuándo y dónde» (Cappelli, 2015).

«Debate a fuego lento» es una expresión muy acertada si consideramos las decenas –sí, decenas– de años en los que nuestra naturaleza ha sido, y sigue siendo, escudriñada y discutida por los profesionales de recursos humanos, sus mayores protagonistas. Las prácticas universales, el paralelismo con la contabilidad y los exitosos programas de certificación no son condición suficiente, pero sí necesaria, para la justa consideración de la función de recursos humanos, en opinión de Capelli.

En el artículo de Boudreau, Navin y Creelman, anteriormente citado, se enumeran algunas de las razones por las que los directivos de otras áreas funcionales han tenido éxito cuando han ocupado la dirección de recursos humanos. La resistencia inicial de estos profesionales a esa evolución profesional fue vencida por la experiencia generalmente satisfactoria de muchos de ellos en el puesto. ¿Por qué se produjo ese efecto positivo y qué aprendizaje pueden extraer de él los profesionales «naturales» de la dirección de recursos humanos? Según los autores, estos profesionales «visitantes» mencionaron cuatro razones principales que se contraponían a la visión tradicional de los profesionales «naturales» de recursos humanos sobre las mismas cuestiones:

Su enfoque en los resultados comerciales, no solo en los resultados de las personas. [...]. Su papel en desarrollar a los colegas directivos, no solo apoyarlos o servirlos. [...]. Su deseo de aprovechar las oportunidades, no solo de reducir el riesgo. En tercer lugar, los directivos de recursos humanos no tradicionales adoptan riesgos para generar oportunidades allí donde los recursos humanos tradicionales podrían centrarse exclusivamente en la reducción del riesgo [...] (Boudreau *et al.*, 2017).

Pero sobre todo hay que destacar la cuarta razón que enumeran estos autores, que está relacionada íntimamente con el objetivo de este trabajo, porque en ella se distinguen dos modos de trabajar bien diferenciados: uno que exige visualizar la función desde una perspectiva más amplia y otro que obliga al empleo de herramientas quirúrgicas más limitadas, pero mucho más precisas:

En cuarto lugar, los directores de recursos humanos no tradicionales abordan los recursos humanos con habilidades y criterios de trabajo que reflejan una varie-

dad de disciplinas de negocio, mientras que los líderes tradicionales de recursos humanos parecen confiar exclusivamente en las disciplinas de recursos humanos específicas de su función (Boudreau *et al.*, 2017).

Juan Antonio Esteban (2015) expresa:

Los departamentos de gestión de recursos humanos son probablemente las áreas organizativas que de manera más frecuente e intensa se están viendo sometidas a prueba. [...], siempre ha mantenido a los profesionales y las políticas de recursos humanos bajo una enorme presión, cuando no el cuestionamiento directo, en contraposición a otras áreas funcionales de las organizaciones.

Siguiendo una línea comparativa similar, aunque ciñéndose más específicamente al área financiera, es interesante considerar la publicación «CHRO influence on the C-suite is increasing despite poor perceptions» de la revista digital *HRDive*, escrita por Valerie Bolden-Barratt (2017), en la que, refiriéndose a las conclusiones de un estudio realizado conjuntamente por *Harvard Business Review* y por la Society for Human Resources Management, afirma que «los profesionales de recursos humanos tradicionales reconocen que comprender los conceptos de finanzas es crucial para su éxito como líderes en sus organizaciones». Este estudio también destaca un desafío perpetuo para los ejecutivos de recursos humanos: «convencer a otros ejecutivos de que son fundamentales para la sostenibilidad general de un negocio». Aquí podemos ver que lo que antes era un «debate a fuego lento» ahora se define como «desafío perpetuo»: desde recursos humanos hay que mostrar, hay que demostrar, que el valor predicado es un elemento probado para la organización.

Hace unas líneas publicábamos una esquelera de la difunta función de recursos humanos y posteriormente enumerábamos, a modo de epitafio, algunas de las causas letales de su desaparición: pobreza instrumental, miopía financiera y debilidad conceptual. Añadamos algunas líneas argumentales adicionales en el mismo sentido.

En el libro *Gestión del talento humano*, de Idalberto Chiavenato, parece soplar de nuevo a los cuatro vientos el aire de funeral o de lúgubre crónica de una muerte anunciada, que solamente se podrá evitar si se produce una reacción enérgica por parte de los profesionales dedicados a la función de la gestión de personas:

¿El área de recursos humanos se debe mantener? ¿O ya no tiene futuro? ¿Deben buscar otra profesión los profesionales de recursos humanos o volverse consultores internos o independientes? [...]. Se debe suprimir si funciona como elemento de resistencia y bloqueo al cambio y la innovación, y si se mantiene como centro de gastos que no trae ningún retorno a la organización (2009, p. 565).

La cita de Chiavenato tiene un trasfondo pesimista, ya que solo salva *in extremis* a la función de recursos humanos si logra demostrar con evidencias que abdica de su papel tra-

dicional de control y reglamentación y se convierte, con convicción entusiasta de neófito, a las dinámicas corrientes propulsoras del cambio, la innovación y el retorno de la inversión.

4. El valor percibido de recursos humanos

Pero, entonces, ¿qué puede incorporar el profesional de recursos humanos –y su colectivo funcional en conjunto– a su quehacer habitual para incrementar el valor real y el valor percibido de su trabajo?, ¿basta con exclamar –con ocasión o sin ella– que «estamos pegados al negocio» o que nos comprometemos a «traducir en cifras la motivación y el compromiso de nuestros equipos» para que se nos reconozca como fuente de valor añadido? De algunas iniciativas revitalizantes vamos a ocuparnos a continuación.

La Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH)¹ fue constituida en el año 2012 con el objetivo de contar entre sus miembros con las personas responsables de departamentos de recursos humanos, que en otras asociaciones compartían la condición de miembro con colaboradores de diferentes niveles en la función, con consultores especializados y con académicos. El objetivo, pues, era el de especializar las actividades y el de intercambiar las experiencias entre los primeros directivos de esta área funcional en España.

El artículo 11 de sus estatutos expone algunos de sus compromisos fundacionales: «Cumplir con las normas de ética profesional y deontológica que rijan la profesión y difundir el conocimiento e imagen de la asociación, exteriorizando la condición de asociado tanto en sus relaciones profesionales como en sus intervenciones públicas, publicaciones y trabajos».

En 2013 se constituyó la Comisión de Certificaciones, cuyo objetivo específico era el de «trabajar sobre procesos de certificación en las distintas actividades y «profesiones» de la función de recursos humanos». Esta comisión llevó adelante sus trabajos en una doble vía: en el primer campo de actividad –la definición del marco deontológico– se llegó a un avance considerable, lo que no fue el caso del segundo, enfocado hacia el desarrollo de un modelo de certificaciones propio o importado con adaptaciones.

En el documento de trabajo «Código de buenas prácticas del director de recursos humanos», redactado por la referida Comisión de Certificaciones en octubre de 2015, se afirmaba: «Para obtener nuestra carta de naturaleza y construir nuestra identidad profesional, necesitamos cumplir una serie de condiciones tales como un cuerpo común de conocimiento, estándares de desempeño, certificaciones profesionales»². Realizada esta introducción,

¹ <<http://www.aedrh.org/>>.

² Asociación Española de Directores de Recursos Humanos. (2015). Comisión de Certificaciones. Documento de Trabajo «Código de buenas prácticas del director de recursos humanos».

en el citado documento de trabajo se exponía a continuación: «Desde la Comisión de Certificaciones pensamos que este código de buenas prácticas ayudará a afirmar la identidad de los profesionales de recursos humanos ante la sociedad y ante ellos mismos».

El código de buenas prácticas estaba estructurado en cuatro campos de referencia, con un enunciado del contenido esencial en cada uno de ellos³: «El director de recursos humanos, en el ejercicio de su función, debe: mejorar la empresa y sus trabajadores por convicción y sentido del deber, dar lo mejor de sí mismo y ser honesto sin esperar recompensa, trabajar y actualizarse para alcanzar la excelencia en la función y colaborar e implicarse para dejar tras de él una sociedad mejor».

Sin negar el valor testimonial de esta iniciativa local, era evidente la necesidad de una mayor profundización tanto en el campo deontológico, como en el de la precisión de estándares medibles de profesionalidad y de certificación rigurosa, imprescindibles para incrementar la reputación de la función de recursos humanos y su reconocimiento como un trabajo riguroso y con personalidad metodológica.

Pero esta situación no es, ni mucho menos, la de los profesionales de dirección de personas en otros entornos laborales y empresariales, allende nuestras fronteras, en los que encontramos una formalización en diferentes grados y niveles de los requisitos, conocimientos, habilidades y actualizaciones que otorgan un voto de confianza en la solidez y en la disponibilidad activa de los profesionales de recursos humanos; entornos en los que carecer de una determinada certificación puede ser determinante a la hora de optar por un determinado puesto.

Antes de acometer un estudio comparativo que deja aún más al descubierto nuestra desnudez local en este campo, tenemos que precisar qué se entiende por certificación y su diferencia con otro tipo de validaciones, en general.

5. Concepto de certificación

5.1. Aproximación conceptual al término «certificación»

La profesora Carmen Ruiz Bueno, del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona, en un exhaustivo trabajo sobre certificaciones profesionales (Ruiz, 2006), en el que hace un repaso a diferentes orientaciones conceptuales del término «certificación» y su comparativa con términos como «reconocimiento», «evaluación»

³ Vid. nota anterior.

o «acreditación», afirma a modo de introducción: «En todo caso, el uso del término de certificación en nuestro contexto está más vinculado a la emisión de un documento, certificado, emitido por un organismo nacional», aportando así una primera pista sobre la necesidad de formalizar por medio de un documento el proceso de certificación profesional.

5.2. Definición de la Real Academia Española

El *Diccionario de la lengua española* define la certificación como «acción de certificar». Y a esta actividad como «declarar que cierta cosa es de determinada manera [especialmente una persona con autoridad o un documento oficial]», o también «dicho de una autoridad competente: hacer constar por escrito una realidad de hecho».

5.3. La certificación en la actividad de la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)

Con el objetivo de discernir en la práctica diaria más evidentemente quién es esa autoridad competente y qué clase de documento oficial escrito emite con su dictamen de adecuación a la realidad acudimos a la ENAC. En la descripción inicial de sus actividades expone que «la certificación de productos, procesos y servicios tiene como finalidad demostrar al mercado y a los organismos reguladores que un proveedor puede y de hecho produce productos, desarrolla procesos o presta servicios que cumplen unos requisitos de calidad definidos»⁴ y, refiriéndose a las personas, precisa que «la certificación de personas es una herramienta establecida para aportar confianza al mercado, las autoridades o los empleadores sobre la competencia de determinadas personas para ejecutar ciertas actividades». ¿Con qué beneficios potenciales?

Contrarrestar las diferencias de educación y formación y, por lo tanto, facilitar el mercado de trabajo global. Es también una herramienta comprobada para dotar a los mercados de servicios profesionales de una información más transparente y simétrica [...]. Finalmente es una eficaz herramienta de autorregulación de profesiones no reguladas que aumenta el nivel de exigencia dificultando el intrusismo y el fraude⁵.

La existencia de certificación proporcionará una información transparente, más simétrica y más comparable, y especialmente en profesionales carentes de regulación favorecerá –según la declaración de objetivos de la ENAC– que se construyan barreras para evitar el intrusismo y el fraude.

⁴ <<https://www.enac.es/web/enac/que-hacemos>>.

⁵ <<https://www.enac.es/que-hacemos/servicios-de-acreditacion/certificacion-de-personas>>.

Pero, ¿quién levanta acta y otorga ese documento escrito? La parte no puede ser juez y el ímpetu autorregulador puede presentar venenosos vicios de forma. Por esa razón, la ENAC también expresa que:

El valor de las actividades de evaluación de la conformidad depende en gran medida de la credibilidad de los evaluadores [...]. Para lograr esa confianza y credibilidad es preciso establecer un mecanismo independiente, riguroso y global que garantice la competencia técnica de dichos evaluadores [...] eso es exactamente en lo que consiste la acreditación⁶.

Una entidad que reciba la garantía externa de poseer la competencia técnica en un ámbito de experiencia será la adecuada a la hora de certificar que la realidad de la acción persona –o de la actividad profesional– coincide con lo exigible en términos de calidad y adecuación con la «promesa» del servicio que ofrece.

Así, el proceso de acreditación debe garantizar que las entidades que se dedican a certificar a una persona, servicio o entidad:

Cuentan con personal con los conocimientos técnicos y la experiencia adecuados, disponen del equipamiento y de las infraestructuras necesarias y adecuadas para desarrollar sus actividades, aplican métodos y procedimientos de evaluación válidos y apropiados, emplean técnicas de evaluación de la calidad de los resultados y aseguran la trazabilidad de las mediciones y calibraciones asociadas a sus servicios e informan adecuadamente a sus clientes de los resultados de sus actividades, emitiendo informes o certificados claros y precisos⁷.

Este proceso de acreditación y de posterior certificación no es ajeno a otros sectores muy variados de actividad profesional. Hay algunos de ellos donde carecer de determinadas certificaciones devalúa enormemente la consideración de un profesional; han llegado a ser una tarjeta de visita y de credibilidad, y son consideradas como una exigencia de mínimos. Veamos algunos casos.

5.4. Las certificaciones en la actividad de la gestión de proyectos

Este es el caso, por ejemplo, de la certificación PMP® en el campo de la gestión de proyectos. Esta certificación está avalada internacionalmente por el Project Management Institu-

⁶ <<https://www.enac.es/web/enac/que-hacemos/-que-es-la-acreditacion->>.

⁷ Vid. nota anterior.

te™, entidad que entre sus fines declarados⁸ incluye el siguiente: «Potenciamos las carreras profesionales, mejoramos el éxito organizacional y colaboramos a hacer madurar aún más la profesión de gestión de proyectos a través de nuestros estándares, certificaciones [...] reconocidos a nivel mundial». La certificación citada tiene una especial relevancia e importancia en el campo de las tecnologías de la información, pero hoy en día también se considera casi imprescindible en la gestión de proyectos en otras áreas de actividad empresarial.

5.5. Las certificaciones en la actividad de la gestión directiva

Podemos citar también la certificación CPM® (Certified Professional Manager™), otorgada por CCPC Global, con sede física en Canadá, cuyo objetivo es el de «reconocer a aquellos que han adquirido un nivel aceptable de capacitación, habilidades, experiencia laboral y efectividad como directivo profesional»⁹, por medio de la supervisión de su tarea directiva diaria, la documentación de esa experiencia cotidiana y la realización de más de 4.000 horas de actividades de dirección de personas, en paralelo a los trabajos requeridos por la entidad certificadora como contenido de su programa.

5.6. Las certificaciones en la actividad de la logística

El campo de la logística ofrece también terreno abonado para diferentes certificaciones que se dirigen a confirmar la capacitación de sus profesionales en las actividades relacionadas con la cadena de suministros. Sin ánimo de ser exhaustivos, podemos referirnos a la certificación CSCP™ (Certified Supply Chain Professional), otorgada por la APICS™ (American Production and Inventory Control Society)¹⁰, que en sus 12 años de historia ha certificado a miles de profesionales como capaces de demostrar su conocimiento y habilidades organizativas. Otro ejemplo es el de la certificación SPSM® (Senior Professional in Supply Management), en el rango más elevado de las ofrecidas por la NLPA (Next Level Purchasing Association), por medio de la cual esta entidad acreditadora afirma que su certificación servirá al profesional que la obtenga para «incorporar las prácticas de compra más modernas en su organización y alcanzar su potencial profesional»¹¹.

Este breve recorrido por las prácticas de certificación en diversas áreas funcionales nos hace afirmar con nuestro colega Juan Antonio Esteban:

⁸ <<https://www.pmi.org/>>.

⁹ <<https://www.ccpcglobal.com/>>.

¹⁰ <<http://www.apics.org/credentials-education/credentials/cscp>>.

¹¹ <<https://www.nextlevelpurchasing.com/procurement-certification/spsm>>.

A estas alturas existen procesos de normalización u obligaciones de auditoría en casi todos los demás ámbitos de la empresa [...]. Y la gestión de personas en las empresas españolas no dispone de procesos similares, máxime cuando el discurso generalizado llama la atención sobre lo estratégico en la aportación de valor de esta función (Esteban, 2015).

Nuestro interés se centra ahora en trasladar los ejemplos anteriormente considerados –su esquema, su definición y sus beneficios potenciales– al estudio del caso de la función de recursos humanos. Si estos procedimientos sirven para reforzar el valor estratégico de la labor de los profesionales que obtienen las certificaciones, es algo que comenzaremos a concluir tras hacer un repaso por las certificaciones más relevantes que conocemos en los tres entornos geográficos que hemos elegido para establecer la comparación: el mundo anglosajón, el perímetro profesional francófono y las contadas iniciativas aisladas que hemos identificado en España.

6. Modelos de certificaciones profesionales en recursos humanos

6.1. Modelos anglosajones

De modo previo nos parece interesante destacar que un número muy relevante de ofertas de puestos de trabajo en el área de recursos humanos en empresas estadounidenses o británicas requieren de la posesión de algunos de los certificados que consideraremos a continuación.

Sin identificar la empresa de la que se trata y escogiendo al azar anuncios de vacantes de dirección de recursos humanos publicados recientemente en LinkedIn, nos encontramos con el listado de los requisitos exigidos a los solicitantes con este tenor: «Certificates, licenses, registrations: prefer SHRM Certification», «Licensing/certification requirements: Professional in Human Resources (PHR) or Senior Certified Professional (SCP), Certified Senior Professional (SPHR) certification preferred», en vacantes abiertas en Estados Unidos; o también, si nos fijamos en los requisitos requeridos en el Reino Unido: «HR Certification or advanced degree in Human Resources or a related field strongly preferred», «FCIPD with graduate degree or equivalent experience, in HR or other relevant areas».

Este tipo de requisitos son inusuales en el mercado español. Solo encontramos en los anuncios de vacantes algunas referencias –en el mejor de los casos– al rango temporal de experiencia o también –frecuentemente con tintes más restrictivos que ilustrativos– al hecho de haber desarrollado su trabajo en un sector concreto de actividad.

6.1.1. The Society for Human Resources Management (Estados Unidos)

La SHRM™ fue fundada en 1948 bajo la denominación de American Society for Personnel Administration (ASPA) y es la sociedad profesional de recursos humanos mayor del mundo, con más de 285.000 miembros procedentes de 165 países. Setenta años de historia que le han servido para «ser una sociedad profesional de recursos humanos reconocida a nivel mundial que existe para desarrollar y servir al profesional de recursos humanos, y avanzar y liderar la profesión de recursos humanos»¹².

No solo ofrece servicio de certificaciones a los profesionales que estén interesados en obtener ese reconocimiento profesional, sino que también dirige su actividad –a la que se dedica en exclusiva un equipo humano de más de 350 personas y por la que factura una cifra anual de 130 millones de dólares– a facilitar, a cambio de una modesta cuota de 209 dólares anuales, el acceso directo de sus miembros a un amplio elenco de servicios profesionales¹³.

En lo estrictamente referido a las certificaciones que expide, la SHRM ofrece dos: SHRM Certified Professional (SHRM-CPSM) y SHRM Senior Certified Professional (SHRM-SCPSM). Obteniéndolas, los profesionales pueden estar seguros de que «el programa de certificación SHRM está diseñado para ayudar a los candidatos a asumir una posición de liderazgo más estratégico y trabajar de modo más efectivo, a la vez que obtienen una credencial reconocida en todo el mundo»¹⁴.

El enfoque de su certificación, por tanto, es dual: a la vez que certifica competencias conductuales, se dirige también a la emisión de reconocimientos de la experiencia en las técnicas que constituyen la práctica esencial de la actividad de recursos humanos. Ambas líneas de certificación constituyen lo que la SHRM denomina «SHRM BoCK™», lo que podría traducirse como «Cuerpo de competencias y conocimientos de la SHRM». Este elenco de áreas de evaluación es común a las dos certificaciones otorgadas: SHRM Certified Professional (SHRM-CPSM) y SHRM Senior Certified Professional (SHRM-SCPSM). El acceso a una u otra está relacionado con el nivel de formación académica del aspirante, la formación académica con materias específicas de recursos humanos y la experiencia profesional previa o actual en el área de recursos humanos.

6.1.2. The HR Certification Institute (Estados Unidos)

El HR Certification Institute (HRCI™) se presenta como «una organización certificadora internacionalmente reconocida para la profesión de recursos humanos. El instituto ha cer-

¹² <<https://www.shrm.org/>>.

¹³ <<https://www.shrm.org/about-shrm/Pages/membership-b.aspx>>.

¹⁴ <<https://www.shrm.org/certification/Documents/Certification-HandbookFINAL.pdf>>.

tificado a más de 120.000 profesionales de recursos humanos en todo el mundo», y expone que «la certificación de recursos humanos representa un alto nivel de logro profesional valorado por los empleadores y las organizaciones en todos los países»¹⁵.

El elenco de certificaciones del HRCI™ es mucho más amplio que el ofrecido por la asociación anterior y se otorga tras una serie de exámenes de certificación bajo diferentes denominaciones, acordes con los niveles de responsabilidad del puesto, el área geográfica de ejercicio profesional o el campo de especialización profesional. Podemos encontrar hasta 11 certificaciones distintas¹⁶ y su web precisa que, para cada una de estas certificaciones, el HRCI™ cuenta con «la acreditación de la Comisión Nacional de Agencias Certificadoras (NCCA). La acreditación de la NCCA valida con mayor rigor que su (s) certificación (es) cumplen con los más altos estándares y requisitos. Al igual que usted, como profesional de recursos humanos dedicado, el HRCI está comprometido con los más altos estándares de rendimiento»¹⁷.

El HRCI™ ofrece, junto a la certificación de profesionales individuales, la certificación de empresas y organizaciones como Top Employers™, relevante por cuanto que «como Top Employer, su organización se une a los principales empleadores del mundo y cosecha los beneficios de ser una de las principales marcas de empleadores»¹⁸.

Establece también un estricto programa de renovación de la certificación, cada 3 años, que puede obtenerse por medio de una documentación de la experiencia profesional desarrollada o bien a través de un proceso de desarrollo directivo de corte formativo.

6.1.3. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD™) (Reino Unido)

Acudamos a las fuentes de información que se refieren al CIPD™ como una de las principales entidades acreditadas en el Reino Unido para emitir autorizadamente certificaciones en el campo de los recursos humanos. El CIPD™ es la asociación profesional de recursos humanos y desarrollo de las personas más veterana del mundo, ya que fue constituida en 1913. Modificó en varias ocasiones su denominación, hasta que en el año 2000 obtuvo la categoría de «Chartered» –condición que otorga un sello de relevancia especial en el mundo británico y por similitud cultural a todos los países del entorno de la Commonwealth– y acuñó su denominación actual. Con sede en Londres, cuenta con más de 145.000 miembros que trabajan, aprenden y se desarrollan en materia de dirección de personas a nivel internacional.

¹⁵ <<https://www.hrci.org>>.

¹⁶ <<https://www.hrci.org/our-programs/our-certifications/overview>>.

¹⁷ <<https://www.hrci.org/our-programs/what-is-hrci-certification/hrci-exam-statistics>>.

¹⁸ <<https://www.hrci.org/our-programs/certify-your-organization>>.

Para celebrar su centenario, se organizaron numerosas actividades de reconocimiento. En una de las publicaciones en las que se mencionaba esta onomástica, Peter Cheese –director ejecutivo del CIPD™– afirmaba que «si recursos humanos debe cumplir con su potencial para impulsar el crecimiento económico y abordar crisis de confianza y compromiso de los empleados, debe adaptarse a estas nuevas y cambiantes realidades. Si no lo hace, corre el riesgo de ser dejado de lado por los CEO, que necesitan respuestas a sus problemas culturales y de personas» (Lloyd, 2013).

El CIPD™ actúa también como entidad acreditadora y ha capacitado a diversas organizaciones de todo el Reino Unido, como, por ejemplo, universidades, para que otorguen certificaciones basadas en los programas de cualificación ofrecidos por el CIPD™. El tipo de calificaciones que se emiten son ampliamente reconocidas y se denominan «CIPD *qualified*».

Los beneficios de obtener una CIPD *qualification* son numerosos y están perfectamente identificados en su web¹⁹:

[...] valorado por los empresarios [...], se centra en el papel de recursos humanos de construir con éxito resultados empresariales sostenibles, [...] permite optar por aquel diploma o certificación que se ajuste en mayor medida a las necesidades individuales de cada uno [...] amplía en gran medida las posibilidades de mejores condiciones salariales.

El CIPD™ ofrece también un amplio elenco de certificaciones, cuya denominación y procedimiento se establece en relación con el grado de experiencia profesional, de referencia directa y de nivel académico de los solicitantes. Son tres grados acreditados (referidos a los criterios anteriormente señalados) y dos grados no acreditados, que funcionan como invitaciones por referencias profesionales.

Su actividad como entidad acreditadora de instituciones, sus trabajos de investigación en diferentes terrenos de la función de recursos humanos y los premios que convoca cada año son otras de las acciones que confieren al CIPD™ –veterana entre todas las asociaciones de profesionales de la función de personas y talento– un sello especial de rigor y de confianza en su objetivo de «abogar por un trabajo y por una vida mejor» (*championing better work and better lives*).

6.2. Modelos francófonos

Aunque con diferentes influencias por su localización geográfica, el campo de las certificaciones en lengua francesa tiene dos manifestaciones que vamos a considerar a continuación.

¹⁹ <<https://www.cipd.co.uk/membership/my-membership>>.

6.2.1. Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (Francia)

Creada por la Ley de modernización social de 17 de enero de 2002, la Comisión Nacional de la Certificación Profesional (CNCP) se encuadra bajo la autoridad del ministro a cargo de la formación profesional. La CNCP está formada por 43 miembros: representantes de los ministerios, representantes de las regiones, representantes de los interlocutores sociales, representantes de las cámaras consulares y personas calificadas²⁰.

La misión fundamental de esta comisión es la de regir el denominado «Répertoire National des Certifications Professionnelles» o RNCP®. Comprobamos, por tanto, que es un organismo oficial, insertado dentro del ministerio que detenta la responsabilidad sobre cuestiones de empleo. Esta característica diferencia a la CNCP del resto de asociaciones o instituciones que hemos estudiado hasta el momento.

El RNCP²¹ tiene como objetivo «mantener [...] información constantemente actualizada sobre [...] los certificados de calificación que figuran en las listas elaboradas por los comités nacionales conjuntos del empleo de las ramas profesionales». La CNCP es la encargada de mantener la totalidad de las certificaciones incluidas en el RNCP. Las garantías de validación de la certificación profesional son competencia exclusiva de la CNCP, que exige un proceso de verificación muy estricto para la obtención de la certificación. El procedimiento de certificación requiere la intervención de un organismo profesional legitimado –de acuerdo con un proceso sostenible que garantiza su fiabilidad– que, a su vez, debe ser objeto de una confirmación documentada. Es, pues, un procedimiento muy completo en garantías referidas tanto al organismo solicitante como al proceso de verificación. Es importante señalar la salvedad de que, si bien el registro en el RNCP «garantiza el nivel de la calificación profesional, no garantiza su nivel académico» (Onisep, 2018). Así, «el reconocimiento de RNCP tiene el mérito de traducir los programas de entrenamiento en habilidades. Un argumento que puede marcar la diferencia para los reclutadores, a los que a veces les resulta difícil navegar por los títulos y programas de estos diplomas» (Onisep, 2018).

Si analizamos la ficha que dentro del RNCP identifica al responsable de recursos humanos (RNCP 4649)²², nos encontraremos con un documento que describe el título del puesto, el nivel o el área de actividad, un resumen de la actividad prioritaria del puesto y de las áreas de actividad que abarca y –por último– un elenco de las competencias requeridas para realizarlo. A continuación –y este apartado tiene una especial relevancia e interés– la ficha del RNCP hace una descripción detallada de las competencias requeridas y una pormenorizada descripción –*Descriptif et modalités d'évaluation*– de las mismas.

²⁰ <<http://www.cncp.gouv.fr/commission>>.

²¹ <<http://www.cncp.gouv.fr/repertoire>>.

²² <<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=4649>>.

En resumen, el RNCP es un sistema de relaciones cruzadas entre organismos oficiales e instituciones educativas para conseguir sus fines. Sin embargo, su repercusión en la realidad cotidiana dista mucho de ser práctica y de ser considerada dentro del ámbito de los recursos humanos y del mercado de empleo. Es un modelo interesante de construcción teórica, aunque nos parece que adolece de sentido pragmático e influyente entre los profesionales de recursos humanos.

6.2.2. L'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés (OCRHA) (Quebec, Canadá)

Esta asociación –de reminiscencias medievales en su denominación francesa– nace en 1961 como L'Association des Diplômés en Relations Industrielles en el seno de las universidades de Laval y de Quebec. En 2007 cambia su denominación por la actual.

Esta entidad otorga dos certificaciones principales, la de Conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) y la de Conseiller en relations industrielles agréé (CRIA), siguiendo la tradición de reconocer específicamente la actividad profesional de recursos humanos en entornos industriales.

Como presenta en su página web, «con casi 10.000 miembros, la orden es el quinto grupo más grande en el mundo en su campo. Es la única organización en Quebec que otorga a los profesionales de recursos humanos y relaciones laborales un certificado que acredita su competencia»²³. Hace gala –a modo de prueba de validez– de sondeos repetidos entre las principales empresas de Quebec, cuyas conclusiones son que «el 82 % de los líderes empresariales de Quebec nos manifestaron que trabajar con un CRHA o un CRIA aumenta las posibilidades de éxito de su organización»²⁴. Este éxito de notoriedad y de eficacia de la actividad de sus asociados está ligado al hecho de que «los líderes empresariales se rodean de profesionales de renombre, cuya práctica se rige [...] por el código profesional de Quebec, y que cumplen las obligaciones contraídas cuando llevan a cabo sus funciones [...]. La calidad de su práctica, constantemente mejorada por el entrenamiento continuo, es la garantía de su credibilidad» (Lloyd, 2013).

Este es uno de los pilares centrales en el que se apoya toda su estructura de creación de prestigio y en el que la OCRHA fundamenta su eficacia como asociación profesional acreditada y dedicada al fomento de la profesión. En su código de deontología, la OCRHA afirma que «lo que distingue a un CRHA o un CRIA de cualquier otra persona que ejerza la profesión sin ser miembro del Colegio de Asesores de Recursos Humanos Certificado es,

²³ <<http://www.portailrh.org/qui/fiche.aspx?f=28463>>.

²⁴ *Vid.* nota anterior.

en particular, estar sujeto a un código de ética»²⁵. Este código de ética o código de deontología se compone de 78 artículos, distribuidos en 15 capítulos, y contiene una pormenorizada descripción del comportamiento que debe mantener un profesional inscrito en la asociación en todos los órdenes de su actividad profesional. El órgano emisor de este es la Dirección de Calidad de la Práctica de la orden.

En su epílogo, el mencionado código hace un especial énfasis en que los miembros de la asociación deben mostrar una especial consideración hacia determinados aspectos de su trabajo: formación, competencia y actualización constantes; secreto profesional y confidencialidad; adopción del papel de consejeros, con un criterio radicado en lo humano; independencia y conflicto de intereses, evitando situaciones en las que su lealtad se vea comprometida; responsabilidad en su conducta, tanto por la garantía de cumplir unas normas deontológicas, como por la obligación de hacer frente a sus eventuales responsabilidades financieras.

La orden ofrece a sus asociados un abanico bastante completo de actividades de formación y actualización, espacios de relación personal y profesional y de creación de redes de colaboración, ofertas de trabajo, artículos y recopilaciones profesionales²⁶. Es muy interesante su enfoque de crear una especie de hermandad unida por lazos de profesionalidad. Sin embargo, no aparece en la información de sus espacios en red ningún proceso estricto de admisión y, aunque se cita un examen de equivalencia, no parece que el rigor metodológico sea la preocupación esencial de la actividad de la OCRHA. El comportamiento de sus miembros sí es –por el contrario– la marca que identifica el sello diferencial de la orden.

6.3. España: ejemplos de certificaciones

Volvemos a centrarnos en el entorno de España. Tras las referencias que hemos hecho en la parte inicial de este estudio a los trabajos de la Comisión de Certificación que se desarrollaron en el seno de la AEDRH y a la eterna discusión que ameniza muchas de nuestras reuniones profesionales, no es ninguna sorpresa, aunque sí una decepción, comenzar afirmando que no hay muchas iniciativas de las que hablar.

Sin embargo, desde hace no mucho tiempo han surgido dos iniciativas que trabajan en este campo y de las que valdrá la pena reseñar, aunque sea brevemente, su contenido y su alcance.

²⁵ <<http://www.portailrh.org/protection/codes/deontologie.aspx?p=557036>>.

²⁶ <<http://www.portailrh.org/services/>>.

6.3.1. Programa común de certificaciones 2mProgress/HRCI®

La consultora 2mProgress representa desde finales de 2016 al ya citado Human Resources Certification Institute (HRCI®), utilizando en su promoción la misma argumentación genérica de aquel. En su página web, la consultora expone que «cada año son más las personas que optan por certificarse para acreditar sus conocimientos y habilidades en diferentes áreas. Hoy en día las certificaciones son el elemento más diferencial con el que puede contar un candidato o profesional»²⁷, y se presenta en su documentación como «expertos en formaciones de certificación HRCI».

Lo interesante de este caso es que una de las asociaciones autonómicas que integra la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) –la mayor asociación profesional de recursos humanos en España– respalda y promociona las certificaciones HRCI® gestionadas por esta firma de consultoría privada. Así, en la web de AEDIPE Centro²⁸, la presidenta de esta asociación regional afirma que «la certificación HRCI ayudará a validar la experiencia de nuestros profesionales y contribuirá a un mayor reconocimiento de la función dentro de las organizaciones». Dos líneas más arriba, la web menciona a la citada consultora afirmando que «su introducción en el mercado español viene de la mano de la empresa 2mProgress que es la licenciataria en los próximos años». Una prestigiosa certificación que entra –tímidamente– de la mano de una sección de esta asociación española de profesionales.

6.3.2. Certificación GRP™ de la consultora PeopleMatters®

Este segundo caso de certificación de la que hablamos tiene dos peculiaridades: la primera es que no se trata propiamente de una certificación general de la excelencia en la práctica de recursos humanos de un individuo o una organización y la segunda es que está nuevamente promovida por una firma comercial de consultoría.

PeopleMatters® ofrece entre sus servicios la Certificación en compensación (Global Remuneration Professional o GRP®) y la describe como «diez cursos con sus correspondientes exámenes. Son impartidos por profesionales de PeopleMatters y otras empresas de referencia homologados por WorldatWork, con larga experiencia profesional en la materia»²⁹.

La firma identificada como acreditada para expedir esta certificación GRP™, WorldatWork, es una organización fundada en 1976, que informa en su página web de que «obte-

²⁷ <<http://2mprogress.com/>>.

²⁸ <http://www.asociacion-centro.org/profesionalizacion_certificaciones_hrci/>.

²⁹ <<http://www.peplematters.com/certificacion-grp/>>.

ner la certificación de WorldatWork Society of Certified Professionals lo capacita para tomar decisiones estratégicas e implementar soluciones prácticas para enfrentar los complejos desafíos comerciales de hoy en día. Cada una de estas prestigiosas designaciones profesionales se obtienen al aprobar el (los) examen(es) requerido(s)³⁰. En su repertorio de certificaciones, focalizadas en el área de la remuneración y la compensación, se cuentan hasta ocho denominaciones de diverso nivel, entre las que se encuentra la GRP™. Como características específicas de la GRP™, WorldatWork describe las siguientes:

La designación de Global Remuneration Professional (GRP) demuestra una comprensión exhaustiva de las prácticas de compensación en todo el mundo. La obtención de un GRP le brinda la confianza para gestionar e implantar programas de compensación en un contexto global y alineados con los objetivos de la organización³¹.

Por su parte, PeopleMatters –como entidad acreditada– describe los beneficios de los que puede disfrutar el profesional español que se certifique como GRP™: «Única en España, intercambio de experiencias, comunidad de expertos, desarrollo profesional, empleabilidad: la especialización más demandada, reconocida internacionalmente, aplicabilidad inmediata»³². Es interesante la referencia a la empleabilidad y a la relevancia de las ofertas de puestos en el área de compensación y beneficios, así como el reconocimiento internacional y la exclusividad de su proceso de obtención en nuestro país.

Una vez más, nos apoyamos en desarrollos externos y predicamos sus bondades ya contrastadas como medio de prestigiar una herramienta en el campo de recursos humanos. El solar español es algo yermo a la hora de propiciar productos y servicios de origen local.

6.3.3. Certificaciones de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) según normas UNE/ISO

AENOR es la entidad líder en el mercado español en materia de normalización, acreditación y certificación. Constituida en 1986 –a la par que España se incorporaba en la entonces denominada Comunidad Económica Europea–, complementa la actividad que hasta ese momento solo realizaba una entidad pública: el Instituto de Racionalización y Normalización (IRANOR). Como entidad privada, independiente y sin ánimo de lucro, AENOR tiene como finalidad «difundir la cultura de la calidad entre el tejido productivo español para así mejorar su competitividad»³³.

³⁰ <<https://www.worldatwork.org/education/>>.

³¹ <<https://www.worldatwork.org/certification/global-remuneration-professional-grp/>>.

³² <<http://www.peplematters.com/certificacion-grp/>>.

³³ <<http://www.aenor.es/aenor/aenor/historia/historia.asp#.Wqe5XOjOXIU>>.

El trabajo de certificación de AENOR se inicia en el mismo año de su constitución con atención exclusiva a las certificaciones de producto. En el año 2000, AENOR realizó sus primeras certificaciones en empresas de servicios y pymes. En 2017 se produjo un cambio de modelo organizativo, por el que se desdobló y segregó la actividad de UNE y de AENOR: la primera se centró a partir de ese momento en la normalización y la cooperación y la segunda dirigió su interés a la evaluación de conformidad, la formación y las publicaciones.

Por restricciones de espacio y necesidades de focalización del trabajo, solo nos referiremos de modo general al papel de AENOR como entidad certificadora pionera y con posición de liderazgo en el mundo hispanohablante, así como también a su condición de entidad acreditadora de las entidades certificadoras de las normas UNE y de otras normativas y sistemas de gestión reconocidos internacionalmente.

Y, ¿qué definimos como norma en este entorno?, ¿qué son las normas UNE, más específicamente? Si acudimos a la definición acuñada por AENOR, «una norma es un documento técnico de aplicación voluntaria, fruto del consenso, basado en los resultados de la experiencia y del desarrollo tecnológico y aprobado por un organismo de normalización reconocido», de tal modo eficaces que «las normas garantizan unos niveles de calidad y seguridad que permiten a cualquier empresa posicionarse mejor en el mercado y constituyen una importante fuente de información para los profesionales de cualquier actividad económica»³⁴.

Por tanto, en este epígrafe dedicado a las certificaciones en el mundo hispano, nos referiremos a las diversas normas UNE que AENOR podría certificar en las organizaciones –no tanto en los individuos, lo que las diferencia sensiblemente de las certificaciones consideradas hasta este momento–, por haber sido incorporadas por consenso local o por adopción de normas internacionales –denominadas ISO (International Organization for Standardization)–, y que tiene su interés por ser quizás la expresión más formal de una certificación de la actividad de recursos humanos vigente en España.

Estas normas, que proceden del elenco registrado en AENOR, emitidas bajo la denominación CTN-314³⁵ (Comité Técnico de Normalización), que corresponde al epígrafe «Gestión de recursos humanos», son cuatro y contienen disposiciones referidas a terminología, directrices para el reclutamiento y procedimientos para evaluación de personas en entornos laborales.

³⁴ <http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/quees_norma.asp#.Wqe-9OjOXIV>.

³⁵ <<http://www.aenor.com/aenor/normas/ctn/fichactn.asp?codigonorm=AEN/CTN%20314&pagina=1#.WqfB2ejOXIU>>.

Existen también otras normas en el catálogo de AENOR, pero al no haber sido validada su traducción, solo se recogen en su catálogo como normas ISO³⁶, aunque AENOR está acreditada para su certificación en España. Se refieren a gestión del empleo sostenible en las organizaciones, costes de selección, directrices generales para la dirección de personas y planificación de efectivos.

No es momento de profundizar en su descripción y contenido, por las razones antes aludidas de alcance organizativo más que individual. Sin embargo, es importante destacar su existencia, dado que las organizaciones –y los departamentos de recursos humanos– podrían acudir a ellas, con los objetivos que estas normas proclaman de mejorar el posicionamiento en el mercado de la entidad y de mejor y mayor notoriedad de cara a los profesionales que se relacionan con ella; ambos objetivos podrían animar a entidades españolas. De paso, crecería –con gran probabilidad– el prestigio de sus departamentos de recursos humanos, aun a costa de pasar por procesos de certificación que suelen calificarse de engorrosos y llenos de tareas documentales y de fatigosas descripciones de procedimientos.

7. Encuesta de opinión: «Certificaciones profesionales en recursos humanos»

Los autores del presente trabajo diseñaron una encuesta de opinión dirigida a una diana específica de profesionales para que pudieran expresar su estimación individual sobre el valor percibido de la función de recursos humanos, sobre el conocimiento y reconocimiento de las certificaciones profesionales de recursos humanos como instrumentos de profesionalización de la función y acerca de la oportunidad y utilidad de introducir en el entorno profesional español este tipo de procedimientos de escasa presencia local. La plataforma elegida fue SurveyMonkey™, por su amplia difusión en el mundo profesional como instrumento de recogida de datos estadísticos y por su facilidad de distribución. En el anexo al presente trabajo, se muestra el formulario diseñado.

El universo de muestra constó de 127 profesionales, seleccionados por 11 profesionales de prestigio en el campo de recursos humanos, al que se añadió una difusión de carácter más general entre varios grupos profesionales de LinkedIn relacionados con la función: AEDIPE, AEDRH y Club de Recursos Humanos España.

³⁶ Las **normas ISO** son un conjunto de normas orientadas a ordenar la gestión de una empresa en sus distintos ámbitos. [...] dichas normas, pese a su carácter voluntario, han ido ganando un gran reconocimiento y aceptación internacional. Las normas ISO son establecidas por el **Organismo Internacional de Estandarización (ISO)**, y se componen de estándares y guías relacionados con sistemas y herramientas específicas de gestión aplicables en cualquier tipo de organización (<<https://www.isotools.org/2015/03/19/que-son-las-normas-iso-y-cual-es-su-finalidad/>>).

Las 73 respuestas válidas recibidas (un 6,5 % del universo estimado) representan a una muestra relevante en cuanto a sexo (41,9 % mujeres/57,2 % hombres), franja de edad (35,82 % entre 35-45 años/56,72 % entre 45 y más de 60 años), años de experiencia profesional en el campo de recursos humanos (51,52 % con más de 15 años de experiencia) y pertenencia actual a alguna asociación profesional activa en la función de gestión de personas (un 59,1 % no pertenece a ninguna asociación existente).

Los participantes muestran un criterio sólido derivado de sus años de quehacer profesional, de la edad que tienen y de la objetividad que presentan por no pertenecer a ninguna asociación profesional, que podría servir de sesgo corporativo a sus opiniones.

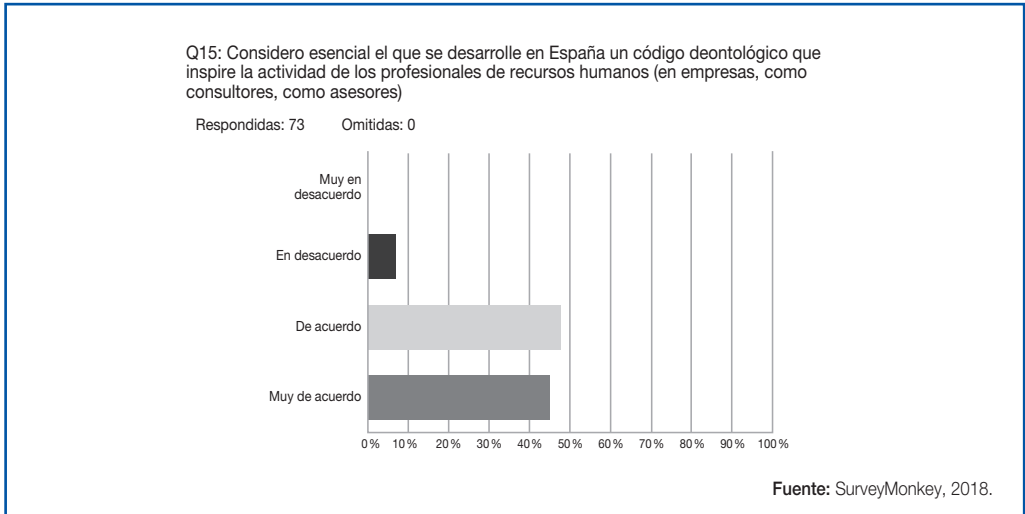
Esta información estadística nos sirve de primera aproximación al criterio de los profesionales sobre la materia, que necesitaría ser complementado por otras actividades que arrojarán conclusiones más fundadas. En cualquier caso, la muestra es muy representativa de un grupo de profesionales con alto nivel de experiencia y gran criterio.

Son también interesantes los datos que recogen sus opiniones acerca de la calificación de la función de recursos humanos como «estratégica» dentro de la empresa (un 93 % la define como tal, aunque cuando se pregunta por el reconocimiento externo, tan solo un discreto 63 % de los encuestados reconoce que se considera así) y las respuestas sobre el perfil profesional requerido para detentar una posición relevante en esta función en la empresa (solo un 18 % está de acuerdo en que «cualquiera» podría ser casi de inmediato un buen profesional de la función). Subyace, en el fondo, la tradicional autoestima matizada y moderada por una visión crítica externa del papel estratégico de recursos humanos, según su propia percepción.

En lo referido especialmente al objeto primario del presente trabajo, destacan los datos acerca del conocimiento por parte de los encuestados de la existencia de este tipo de certificaciones en otras áreas profesionales (un 74 % manifiesta conocerlas) o de certificaciones profesionales en recursos humanos en Estados Unidos y el Reino Unido (tan solo un 51 % las conoce), así como la presencia en España de algunas de estas certificaciones internacionales (descendiendo a un 46 % de participantes que declara conocerlas). La certificación no es un proceso ampliamente conocido y probablemente los beneficios derivados de este proceso, tampoco.

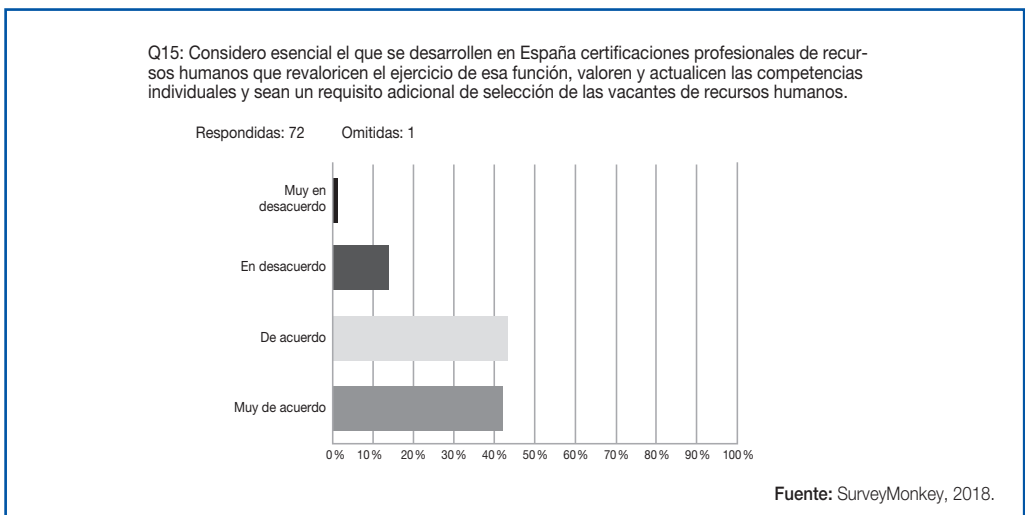
Si fijamos nuestra atención en las respuestas acerca de la necesidad de contar con algún tipo de marco formal que refuerce el valor de la actividad profesional en recursos humanos, destacan las valoraciones referidas a la necesidad de contar con un código deontológico que inspire y delimite el trabajo de los profesionales de la función, en el que más de un 93 % de los encuestados manifiesta la condición de esencial del mencionado código, como se puede observar en el gráfico siguiente:

Figura 1. Necesidad de un código deontológico



En la pregunta referida a la condición de esencial que atribuiríamos a la existencia de las certificaciones profesionales en recursos humanos, como medio –no único, pero sí muy relevante– de revalorizar la función y dotarla de mayor estatus, casi un 85 % de los encuestados manifiestan estar «de acuerdo» o «muy de acuerdo» con esta afirmación. El gráfico siguiente muestra el resultado de las respuestas a esta última pregunta del cuestionario:

Figura 2. Necesidad de certificaciones profesionales en recursos humanos



Sus respuestas parecen indicar que son conscientes de que estos procesos, muy implantados en otras sociedades y mercados de trabajo occidentales, aportan beneficios relevantes a la hora de dar más valor a las posiciones de recursos humanos, a su criterio profesional o a la actualización constante de su contenido por parte de las prestigiosas instituciones que las gestionan como entidades acreditadas.

8. Conclusiones

De modo previo a la comunicación de las conclusiones de los autores acerca de la relevancia de las certificaciones profesionales en recursos humanos como herramienta de revalorización de la función de gestión de personas, acudiremos a algunas fuentes de documentación que nos ayudarán a dilucidar si estamos o no delante de lo que podría calificarse como una *best practice* en esta área de experiencia. Sus conclusiones alimentarán las nuestras.

El mencionado HRCI™ cuenta entre sus publicaciones con dos estudios que arrojan conclusiones importantes. En el primero de ellos, realizado conjuntamente en colaboración con el Top Employers Institute™ en 2016, buscan la correlación de las prácticas de certificación de ambas entidades con los resultados del negocio. Sus conclusiones –estadísticamente significativas– son contundentes:

Los resultados superiores en el valor de las acciones de las empresas certificadas por el Top Employers Institute™ se comprueban en revalorizaciones de un 57,49 % en las empresas certificadas, mientras que los índices relevantes generales aumentaron un 6,32 % en el mismo periodo. Las empresas certificadas por Top Employers Institute™ han superado a los índices relevantes del mercado en un 51,17 % durante 5 años o un 8,62 % anualizado (HRCI y Top Employers Institute, 2016).

Y en un segundo estudio, encargado por el HRCI™ a una entidad independiente para investigar el valor de las certificaciones profesionales en recursos humanos en un entorno global, se combinan tanto mediciones cuantitativas como cualitativas, realizadas por medio de *focus groups*. Involucraron a casi 2.000 profesionales de recursos humanos y llegaron a la siguiente conclusión:

Los resultados del estudio muestran claramente que la certificación profesional es una credencial altamente valorada para los profesionales de recursos humanos de todo el mundo. [...], la certificación profesional se considera un mejor valor por el dinero invertido. En nueve de cada diez dimensiones, la certificación profesional supera a casi todas las credenciales existentes, con la excepción del precio (HRCI, 2010, p. 17).

No podemos dejar de mencionar dos contribuciones que provienen de profesionales de recursos humanos en los inicios de su actividad, cuyos trabajos para el Máster Universitario en Dirección de Personas y Gestión del Talento de la Universidad Loyola Andalucía se centraron en el campo de las certificaciones profesionales. El entusiasmo de ambos no estuvo exento de rigor y sus conclusiones nos ayudarán a construir las nuestras.

Citaremos, en primer lugar, el trabajo de Carmen Calle, cuyo título *Modelos de certificación de recursos humanos: un valor añadido para la profesión*, desgana en 58 páginas un conjunto de reflexiones con una precisión notable. En él concluye:

La certificación de competencias en materia de recursos humanos serviría como herramienta para regular el sector, siendo esta una de las grandes necesidades que existe hoy en día en España. La falta de regulación provoca una pérdida de valor en la profesión, mientras que la posibilidad de disponer de un reconocimiento público (ya sea a nivel nacional o internacional) contribuiría a profesionalizar el sector, además de añadir valor a la gestión de personas en las organizaciones (Calle, 2014, p. 53).

Otra alumna del citado máster, Marta Valverde, realizó su trabajo curricular con el título *Certificaciones RRHH: elevando los estándares de profesionalidad*. Un prolijo estudio de 59 páginas que concluye con esta afirmación, entre otras:

Claramente, la certificación de recursos humanos es una tendencia de futuro. El continuo reconocimiento y apoyo a la certificación por parte de muchas empresas y profesionales, así como el éxito que está teniendo en países que ya han implantado un sistema de estas características, la convierten en uno de los grandes atractivos de futuro [...]. En conclusión, un buen procedimiento de certificación puede garantizar que las competencias de recursos humanos se definan y desarrollen de la manera más eficiente en las organizaciones (Valverde, 2014, p. 52).

Tras acudir a estas cuatro fuentes externas, nuestras conclusiones particulares van a redactarse siguiendo en su fundamento el fondo que expresan las fuentes anteriormente citadas. De un modo sintético, por la necesaria limitación del trabajo presentado, son las siguientes:

- La función de recursos humanos es estratégica. Esta calificación es una consecuencia lógica de la evidencia de que solo las personas aportan valor con su contribución individual a los resultados de las organizaciones. No es una mera declaración: es un hecho empírico.
- Sin embargo, esta calificación de función estratégica no se percibe de forma consistente en muchas organizaciones. La razón fundamental puede residir en la

ausencia de una propuesta de valor y de elenco de competencias, habilidades y conocimientos sólidamente presentada en la trayectoria profesional de las personas que la traducen en la práctica.

- Las «barreras de entrada» a la profesión son mucho más difusas y débiles que las que podemos encontrar en otras áreas funcionales de la organización. Estas últimas se estructuran de forma mucho más técnica y formalmente más precisa que las de los requisitos para desarrollar con excelencia la responsabilidad de la gestión de las personas y la contribución de su talento a nuestras empresas.
- Sorprende negativamente la comprobación de que en mercados de trabajo de nuestro entorno competitivo existen instituciones de reconocido prestigio, en gran parte ligadas a movimientos asociativos, que han alcanzado un notable éxito a la hora de revalorizar el perfil profesional de los responsables de recursos humanos. El movimiento asociativo presente en España solo ha dado pasos tímidos en esta dirección y podemos afirmar que ha dedicado demasiado tiempo a debatir el «deber ser» de la función de personas y muy poca actividad de valor a la hora de fortalecer el «ser» y el «actuar» de una profesión que centra su labor en el activo más importante de una organización.
- Hay muchos datos cualitativos y cuantitativos –con relevancia estadísticamente significativa– que ligan con fortaleza la relación entre procesos sólidos de certificación y reevaluación de los profesionales de recursos humanos con los resultados más críticos y relevantes de las organizaciones para las que trabajan.
- Los escasos y poco significativos ejemplos de certificación profesional de recursos humanos que hemos identificado en España nos inclinan a concluir que deberíamos apelar a la intervención de instituciones más sólidamente consideradas como referentes para que desarrollen procesos de certificación profesional en la gestión de personas. En este sentido, proponemos a universidades y centros docentes de prestigio –como, por ejemplo, el convocante del premio al que se presenta este trabajo– que lleguen a acuerdos con instituciones internacionales ya consagradas en este campo para trabajar en su adaptación, salvo que manifiesten un grado de iniciativa superior que los anime a desarrollar certificaciones propias dirigidas al mercado español.
- En cualquier caso, hemos podido ser testigos de que un primer paso de importancia podría ser la elaboración de un código deontológico o de conducta que enmarque la actividad de los profesionales de recursos humanos en España. La encuesta nos ha demostrado que esta iniciativa contaría con un amplio respaldo de muchos profesionales nacionales de la función. Los ejemplos internacionales citados –especialmente el del caso canadiense– nos muestran que es una herramienta muy útil para revalorizar de un modo eficaz la profesionalidad y la valoración de los responsables del departamento de personas.

- Por último, citaremos al que ha sido generalmente reconocido como «el padre de los recursos humanos», el profesor de la Ross School of Business de la Universidad de Michigan Dave Ulrich, para que nos mueva a todos a transitar del deseo al acto:

Es más fácil hablar de hacer cosas que hacerlas. Muchos de nosotros queremos hacer más ejercicio, comer más saludable, ser más amables con nuestros seres queridos, etc., pero a menos que tengamos hitos específicos sobre cómo hacerlo, nuestras intenciones no coincidirán con nuestras acciones (Morris, 2012).

Demostremos los primeros pasos con decisión; no serán pasos en el vacío, porque hay evidencias de beneficios tangibles y evidentes si hacemos uso del modelo de certificación profesional en recursos humanos con el fin de revalorizar y profesionalizar aún más la función de recursos humanos. Así, su condición estratégica y su valor único brillarán con más fuerza entre los profesionales de la gestión de personas en España. Tal como ha sido el caso de muchos de nuestros colegas en numerosos países de nuestro entorno laboral y empresarial.

El presente trabajo está sometido a limitaciones de tiempo y espacio. La necesidad tanto de considerar el estado de valorización de la función de recursos humanos en el momento actual, como de abordar las soluciones que se han desarrollado de modo natural en otros países para dotar de prestigio a sus profesionales y su papel en las organizaciones ha tenido que ser sintetizada por el límite impuesto a la extensión del documento. Estamos convencidos de que un trabajo posterior de investigación y de diseño de sistemas de certificaciones prácticas y sólidas podría aportar beneficios tangibles equiparables a los obtenidos por instituciones extranjeras en sus entornos profesionales.

Consideremos, pues, este escrito como una llamada y una invitación a toda aquella institución académica o de corte corporativo profesional que esté dispuesta a emular el éxito contrastado a la hora de desarrollar sistemas de certificaciones profesionales de recursos humanos. Nuestro deseo es colaborar con ellas como equipo de profesionales expertos en personas –aprendices permanentes– y construir en nuestro país lo que ya es un edificio sólido para un gran número de nuestros colegas, especialmente en sociedades anglosajonas. Lejos de ser un corsé para los profesionales, las certificaciones profesionales en recursos humanos han supuesto –en su gran mayoría– un trampolín para acrecentar su prestigio y su eficacia. El suyo y el de la función.

Referencias bibliográficas

- Andrés Rivero, E. de. (2010). Recursos humanos debe morir. *Executive Excellence*, 76.
- Bolden-Barrett, V. (2017). CHRO influence on the C-suite is increasing despite poor perceptions. *HRDive*. Recuperado de <<https://www.hrdiver.com/news/chro-influence-on-the-c-suite-is-increasing-despite-poor-perceptions/442472/>> (consultado el 15 de enero de 2018).
- Boudreau, J., Navin, P. y Creelman, D. (2017). Why More Executives Should Consider Becoming a CHRO. *Harvard Business Review*. Recuperado de <<https://hbr.org/2017/05/why-more-executives-should-consider-becoming-a-chro>> (consultado el 15 de enero de 2018).
- Calle Parejo, C. (2014). *Modelos de certificación de recursos humanos: un valor añadido para la profesión*. Universidad Loyola Andalucía.
- Cappelli, P. (2015). Why We Love to Hate HR... and What HR Can Do About It. *Harvard Business Review*, July-August issue, 54-61. Recuperado de <<https://hbr.org/2015/07/why-we-love-to-hate-hr-and-what-hr-can-do-about-it>> (consultado el 20 de diciembre de 2017).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill/Interamericana de México.
- Esteban Bernardo, J. A. (2015). Los retos en la gestión de personas. *Revista AENOR*, 313, 28-31. Recuperado de <<https://portal.aenormas.aenor.com/revista/pdf/mar16/28mar16.pdf>> (consultado el 13 de diciembre de 2017).
- HRCI™. (2010). The Value of HR Certification around the world. Recuperado de <<https://cdn.ymaws.com/www.hracc.org/resource/resmgr/Docs/SHRM%20Certification%20Value.pdf>> (consultado el 13 de diciembre de 2017).
- HRCI y Top Employers Institute. (2016). Emerging Evidence: Business Performance and the Validation of HR Best Practices. Recuperado de <<https://www.hrci.org/docs/default-source/web-files/validation-of-hr-best-practices.pdf?sfvrsn=2>> (consultado el 12 de enero de 2018).
- Lloyd, V. (2013). Happy 100th anniversary CIPD. *The HR Director*. Recuperado de <http://www.thehrdirector.com/business-news/hr_in_business/duplicate-of-alar-ming-bad-data-habits/> (consultado el 11 de noviembre de 2017).
- Mercer Consulting. (2017). 2017 HR Transformation Study: How HR Needs to Change. Recuperado de <<https://www.mercer.com/our-thinking/career/how-hr-needs-to-change.html>> (consultado el 11 de noviembre de 2017).
- Mercer Consulting. (2018). Transformación de recursos humanos. Recuperado de <<https://www.mercer.es/que-hacemos/Talento-carreras/transformacion-recursos-humanos.html>> (consultado el 22 de noviembre de 2017).
- Morris, B. (2012). Dave Ulrich: an interview with Bob Morris. *Blogging on Business*. Recuperado de <<https://bobmorris.biz/dave-ulrich-an-interview-by-bob-morris>> (consultado el 15 de enero de 2018).
- Onisep. (14 de marzo de 2018). Les titres répertoriés au RNCP. Recuperado de <<http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Apres-le-bac/Conseils-et-strategies-d-etudes/Quelle-reconnaissance-pour-les-diplomes-du-superieur/Les-titres-repertories-au-RNCP>> (consultado el 4 de enero de 2018).
- Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Revista Educar*, 38, 133-150.
- Valverde Moreno, M. (2014). *Certificaciones RRHH: elevando los estándares de profesionalidad*. Universidad Loyola Andalucía.

Anexo

Encuesta de opinión: «Certificaciones profesionales en recursos humanos»

Fuente: <https://es.surveymonkey.com/create/?sm=UJbtrwO5So4WibvHZ_2FZK9_2FZYD2orYrCMEpppPFOiC2U_3D>.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0