



## Certificación Global Remuneration Professional de World at Work, a través de PeopleMatters

SUSANA MARCOS, socia de PeopleMatters

En las dos últimas décadas, el crecimiento de la economía española y la internacionalización de sus negocios y prácticas empresariales ha traído consigo la necesidad de sofisticar la gestión de las organizaciones desde todos los puntos de vista. Una sofisticación que también llegó al mundo de la gestión de los RR.HH. y que ha ido calando en los distintos procesos relacionados, desde la búsqueda y acercamiento a los candidatos a formar parte de la plantilla hasta la desvin-

culación y salida de la organización, alcanzando a todas las fases del ciclo de gestión del empleado.

Uno de estos procesos, el relacionado con la retribución de los empleados, ha sido el último en incorporarse a esta ola de adaptación a las crecientes necesidades de las organizaciones en el nuevo entorno de mercado. Hasta hace dos décadas, la gestión de la retribución consistía en gran medida en una "administración" del coste salarial negociada a través de los acuerdos colectivos con la gran masa de trabajadores o de contratos individuales negociados con los niveles organizativos directivos. Con el paso del tiempo, tanto en un colectivo como en otro, los avances en la complejidad en el diseño de paquetes retributivos, así como la necesidad de transparencia y buen gobierno corporativo, ha ido abriendo paso a un nuevo perfil de expertos capaces de dar una respuesta profesional y bien fundamentada a los nuevos problemas planteados.

Con una red de más de 30.000 miembros en más de 75 países de todo el mundo, World at Work llegó en 2006 a España y al mundo hispanohablante de la mano de PeopleMatters para llenar el importante vacío que existía en nuestro país respecto a la especialización y desarrollo de profesionales de la gestión retributiva. Es, por tanto, una oferta única en nuestro país.

### CERTIFICACIÓN GRP

En los inicios de 2006 se puso en marcha el I Ciclo de Certificación GRP® –Global Remuneration Professional–, una de las tres prestigiosas certificaciones que la asociación ofrece y que son reconocidas como la formación básica para el ejercicio de la profesión en el mundo anglosajón. Está indicada para personas con experiencia en Recursos Humanos, que quieran disponer de una base amplia de conocimiento sobre reconocimiento y recompensa, con perspectiva de aplicación internacional.

Los cursos, de tres días de duración, son permanentemente revisados y actualizados por equipos técnicos en los que participan expertos de todo el mundo y son coordinados por World at Work para ajustarse a las necesidades de una comunidad de conocimiento y de negocio internacional.

Los Ciclos de Certificación están conformados por nueve cursos que van trazando una panorámica de la retribución desde lo más general (qué es la recompensa y qué modelo teórico le da soporte) hasta temas específicos como la retribución en un entor-

El 11 de mayo Anne Ruddy visita España con el objetivo de participar en el acto de entrega de los certificados de la Tercera Promoción de Profesionales GRP®. En esta ocasión, Ruddy también aprovechará para hablarnos sobre "Rewards in a Downturn: Helping Your Organization Prepare for Recovery".

El acto tendrá lugar en las oficinas de PeopleMatters en Madrid, calle Serrano 21, 3ª planta), a las 12:00 horas.



Anne C. Ruddy, presidenta de WorldatWork.

En este contexto se gestó en EE.UU, hace ya 50 años, una pequeña comunidad de profesionales preocupados por el desarrollo de una "ciencia" en torno a los programas de compensación. Año tras año se fue configurando la definición de toda una profesión, hasta llegar al momento actual en el que la heredera World at Work se ha convertido en un referente mundial en materia de compensación, beneficios, conciliación y recompensa total; a través de sus programas de formación, certificación de profesionales, investigación, encuentros internacionales y el intercambio de experiencias.

no internacional o la comunicación como herramienta imprescindible para una eficaz implantación de los programas retributivos, pasando por el análisis de los distintos elementos del modelo (retribución fija, variable, beneficios, evaluación, conciliación, reconocimiento,...), las herramientas matemáticas y estadísticas aplicables, las metodologías para el análisis y valoración de puestos o el contraste de mercado salarial.

Se ofrece uno por mes y los ciclos son continuos, es decir, cuando termina uno empieza el siguiente sin someterse a un calendario anual. Es aconsejable realizarlos en el orden previsto, pero se es totalmente flexible ante las necesidades de los participantes sobre el calendario con el que quieren realizarlos. La mayoría completan toda la certificación pero existe la opción de participar sólo en alguno/s de ellos.

Los seminarios son impartidos en español por un equipo de *faculties* formado por expertos en las diversas materias que engloba la certificación. Son socios, directores y gerentes de PeopleMatters, así como responsables al más alto nivel de la gestión de Recursos Humanos y retribución en organizaciones multinacionales de reconocido prestigio. Todos ellos han sido a su vez evaluados y certificados para ejercer como tales por World at Work y la mayoría participan en programas impartidos también en países latinoamericanos y europeos.

La certificación se alcanza tras la superación de una batería de ocho exámenes de unas 100 preguntas de respuesta múltiple sobre los contenidos de otros tantos cursos especializados en distintas materias y es otorgada por la WorldatWork Society of Certified Professionals. No existe

límite temporal para completar este requisito. Tanto los contenidos como los cuestionarios de examen son los mismos en todos los países en los que se pueden hacer los cursos.

Aunque es posible acceder a los exámenes preparándolos mediante autoestudio, los alumnos valoran muy positivamente la posibilidad de intercambiar experiencias e inquietudes con los profesores y con los demás participantes en los programas, ya que suponen un enriquecimiento extra tanto por la información que se comparte como por la red de contactos que a lo largo de cursos se ha ido formando.

Todos los cursos de la Certificación GRP tienen una correspondencia en otras dos Certificaciones de la Society: *Certified Compensation Professional-CCP®* (la más clásica y extendida en EE.UU.) y *Certified Benefits Professional-CBP®* (orientada al entorno de los paquetes de beneficios), por lo que completando el GRP es muy fácil alcanzar también las otras dos.

#### CURSOS PARA ALCANZAR LA CERTIFICACIÓN GRP®

**GR1: Gestión de la Recompensa Total.** Introducción al modelo de recompensa total y sus componentes, con énfasis el proceso de diseño retributivo y las habilidades generales que los profesionales deben desarrollar para ser socio estratégico del negocio.

**GR2: Métodos Cuantitativos.** Conceptos cuantitativos generales, herramientas básicas de estadística, matemática aplicable a diseño y gestión de remuneración total, modelos matemáticos y análisis de regresión.

**GR3: Análisis, Documentación y Evaluación de Puestos.** Repasa los métodos y procesos que ayudan en el análisis, la documentación y la valoración de puestos con distintas metodologías.

**GR4: Gestión del Salario Base.** Incluye los principios, diseño, implantación y evaluación de los programas de retribución fija. Se muestra cómo diseñar una retribución justa, competitiva y que apoye la estrategia de la Organización.

**GR5: Gestión del Desempeño-Estrategia, Diseño e Implantación.** Conceptos clave sobre medición y recompensa de desempeño individual, grupal y organizativo: estrategia de negocio, planificación del desempeño, proceso de gestión del desempeño, medición, motivación individual y relación con recompensa (curso optativo).

**GR17: Market Pricing. Análisis de la Competitividad Salarial.** Proporciona una metodología consistente y eficaz para realizar comparativas salariales de mercado de los puestos *benchmark* de una organización (curso optativo).

**GR6: Retribución Variable – Incentivos, Reconocimiento y Bonos.** Presenta los fundamentos de la retribución variable y se enfoca en estrategia, tipos, diseño e implantación de planes de incentivo, reconocimiento y bono.

**GR7: Remuneración Internacional: Una visión general de la Recompensa Global.** Visión panorámica del papel de la retribución total en organizaciones globales. Incluye prácticas de remuneración de países y regiones del mundo, retribución de expatriados y papel de la retribución en la gestión global de RR.HH.

**GR8: Comunicación Estratégica en Recompensa Total.** Visión general de la teoría y fundamentos de la comunicación. Presenta un proceso de siete pasos para comunicar los programas de recompensa, que incluye explicación detallada de estrategias para seleccionar los medios apropiados.

#### UN PROFESIONAL CERTIFICADO

Además de recibir su "sello" de éxito tras pasar los exámenes, un profesional certificado se incorpora a una comunidad exclusiva de expertos comprometidos con una serie de estándares adoptados para promover y mantener los más altos niveles de conducta ética en la profesión: responsabilidad hacia la sociedad; respeto, colaboración y ayuda a otros colegas; responsabilidad hacia empleados/clientes, actuando con integridad, objetividad y diligencia; y respeto a la profesión, manteniendo su nivel de competencia y liderazgo profesional.

Ninguna otra oferta formativa en este apasionante terreno lleva aparejada tal compromiso social y es por ello que en PeopleMatters estamos orgullosos de ser responsables de extender este cuerpo de conocimiento y estos valores hacia nuestros mejores profesionales y en nuestro propio idioma. ▲