

► Empleo y Formación

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

Si tus empleados quieren colaborar, colabora con ellos

Me sorprende mucho que aún en España exista, en muchas empresas, esa cultura organizacional triangular, jerarquizada y casposa de siglos atrás, cuando la forma de trabajar actual basada en la colaboración, pide a gritos una cultura de círculos concéntricos, en la que la persona es el centro. Nuevas culturas que prestan especial atención a la empatía, la interrelación y la cooperación, en las que se trata de trabajar juntos, no de trabajar uno contra otro, se imponen en las compañías. Esto va de aunar esfuerzos, compartir éxitos y aprender de los fracasos. Si las organizaciones no van alineadas con la gente que trabaja en ellas, se rompe el estado de bienestar, y se produce la salida del talento. Los únicos que permanecen son aquellos trabajadores que se aferran a su silla por una cuestión meramente económica o de apatía, o lo que es lo mismo perfiles que no interesan a las empresas. Caminamos de la cultura del control a la cultura de la confianza, en la que tú vales lo que tú creas. Si tus empleados quieren colaborar, colabora con ellos. Si tus clientes son digitales, digitalízate. Si tus clientes y empleados son sociales, socialízate. Éstas son las prioridades para cualquier compañía preocupada realmente por lo que pasa a su alrededor. No valen excusas. Asumir cambios en las empresas requiere de un riesgo, y existe el miedo a equivocarse. Tenemos que asumir la cultura del perdón, y no la del permiso, mentalizarnos de que equivocarse es algo válido porque nos permite aprender y mejorar. Si el líder es empático, y muestra su vulnerabilidad, sus colaboradores asumirán sus propios riesgos. Si el éxito no es del «manager» sino del equipo, se trabajará con principios de generosidad. En resumen, rodearse de los mejores, para el éxito del equipo. Los cambios suceden demasiado deprisa como para pensar si podrá hacerlo o no.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEA
Presidente de Grupo 3g office



Si tus empleados son sociales, socialízate

El certificado en recompensa un plus en la empleabilidad

Las empresas que aplican buenas políticas de compensación son más competitivas. PeopleMatters concede la certificación de profesional de recompensa total

ROSA CARVAJAL

La gestión de la retribución salarial y la recompensa en las empresas es, posiblemente, el proceso de gestión de personas más crítico e importante al apoyar la generación de negocio a través de las personas y su desempeño. Al mismo tiempo que impacta significativamente en el nivel de gastos de la empresa, siendo una importante decisión financiera. En este nuevo siglo la compensación ha seguido siendo una parte crítica de la relación empresa-empleado, pero la toma de decisiones sobre la misma es mucho más estratégica ahora de lo que lo era en el siglo XX. Hoy en día se busca que estas decisiones estén alineadas al propósito del negocio y satisfagan el modo de entender la vida de los empleados.

Aquellos con un conocimiento profundo del concepto de recompensa total han observado no sólo una gran diferencia en cuanto a resultados organizacionales, sino que también han sido testigos de otros resultados positivos: Mayor rentabilidad, reducción del coste laboral y del coste de rotación, mayor reclutamiento y retención de empleados y mayor flexibilidad.

PROFESIONAL DE RECOMPENSA

La consultora de recursos humanos, PeopleMatters, en alianza con WorldatWork, la mayor asociación internacional dedicada al liderazgo de conocimiento en recompensa total, compensación, beneficios y conciliación, concede desde hace diez años la certificación «Global Remuneration Professional (GRP)» que proporciona a los participantes una amplia base de conocimiento sobre las mejores prácticas de compensación, con una perspectiva de aplicación internacional. Desde sus orígenes en 2006 han participado 400 personas y se han concedido 110 certificados, explica Susana Marcos, socia co fundadora de People Matters y responsable de Worldatwork en España.

La certificación de profesional de recompensa total está compuesta por

una decena de cursos y sus correspondientes exámenes, que revisan cada uno de los elementos del modelo de recompensa total, desde la estrategia global hasta las herramientas operativas más prácticas.

Los cursos están impartidos por expertos de PeopleMatters en la materia y que, a su vez, disponen del certificado y se dirige a profesionales de recursos humanos y de compensación y beneficios. «Lo que esperamos de los departamentos de recursos humanos no es sólo que administren nóminas u organice turnos, sino que entienda el negocio, la estrategia de futuro y que lo traduzca a las ne-

cesidades de las personas. Es un diseñador y ejecutor de estrategias desde el punto de vista de las personas», apunta Susana Marcos. La certificación GRP, única en España, reconocida internacionalmente y de aplicabilidad inmediata, es además la especialidad más demandada por su empleabilidad.

UTILIDAD

Susana Marcos explica que los cursos ofrecen una panorámica general de qué es la recompensa total y desarrolla los elementos que la componen como la compensación, los beneficios, las medidas de conciliación laboral y familiar, la gestión del desempeño y el desarrollo de carrera. «Proporciona a los profesionales formación que les ayuda a entender las ventajas competitivas que ofrece una recompensa bien gestionada y su impacto en las cuentas de la compañía. Desarrollar políticas de recompensa incrementa la capacidad de la empresa para atraer, fidelizar y reforzar el talento que necesita, cuando lo necesita y donde lo necesita», añade Marcos. Por ejemplo, una oferta renovada de posibilidades de desarrollo profesional, que permita progresar profesionalmente dentro o fuera de la compañía, y una imagen como marca empleador sólida y reconocida, aportan una ventaja competitiva frente a otras empresas que compiten por el mismo talento únicamente con salarios comparativamente más altos. Esta guerra por el talento no será como ninguna que se haya dado anteriormente, a causa de la generación «millennial» y la «Z» que demandarán un nuevo acuerdo reñido con lo que el negocio quiere.

Las empresas van asumiendo este enfoque poco a poco y las más sostenibles lo tienen en cuenta desde hace tiempo. «Con crisis económica o sin ella, el concepto de recompensa siempre ha sido importante. Con la crisis se han bajado los salarios y las

CLAVES

► El certificado «Global Remuneration Professional» proporciona una amplia base de conocimiento sobre las mejores prácticas de compensación.

► Está compuesta por diversos cursos y sus correspondientes exámenes, que revisan cada uno de los elementos del modelo de recompensa total.

► La compensación, los beneficios, las medidas de conciliación, la gestión del desempeño y el desarrollo de carrera, componen los elementos de la recompensa.

► La certificación está compuesta por diez cursos impartidos por expertos en recompensa y se dirigen a profesionales de recursos humanos y de compensación.





Las buenas prácticas de compensación son las que llevan a la empresa a mejorar su productividad y vida de los empleados

DANIELA HERRERA

empresas han trabajado mucho en mantener la moral de los empleados y en última instancia la productividad y los resultados», añade la experta de PeopleMatters. El diseño de una estrategia de recompensa es un trabajo minucioso, delicado, de experto, que no puede hacerse como el «prêt-à-porter» y las compañías inteligentes diseñan estrategias de recompensa total a medida, explica Susana Marcos.

«Cuando se gestionan políticas de recompensa el café para todos no funciona porque las plantillas están compuestas por personas con diferentes gustos y expectativas. A medida que las organizaciones crecen, también lo hace el factor de diversidad de la plantilla con sus puntos de vista, necesidades y expectativas, valores y costumbres. Vivir de espaldas a ello supone la muerte de la organización», apunta Marcos. Por eso, la recompensa tiene que estar pensada para tu negocio porque lo que es apropiado

para una organización puede ser perjudicial para otra. «La inversión se hace más rentable y los costes son menores cuando entiendes qué quieren tus empleados y la retribución está definida desde el negocio y los valores de la compañía».

COYUNTURA ECONÓMICA

En este momento hacer propuestas retributivas atractivas desde el punto de vista del dinero es casi imposible y las empresas diseñan

«Las compañías más inteligentes diseñan sus políticas de compensación a medida. No vale el café para todos»

ofertas retributivas en las que tratan de involucrar y comprometer al empleado en la creación de valor a medio plazo, proporcionándole a cambio una participación en el mismo, explica la experta de People Matters.

Esta consultora de recursos humanos ha extendido sus ediciones de «Global Remuneration Professional (GRP)» a Latinoamérica y colabora impartiendo cursos sobre recompensa en Francia, Reino Unido, Rusia y Alemania.



Formación de Alto Rendimiento desde los 3 a los 18 años



CEU

*Colegio San Pablo
Montepríncipe*

ENTRE LOS 6 MEJORES COLEGIOS DE ESPAÑA*

- » Desarrollo de habilidades y emprendimiento
- » Programa de Acción Tutorial
- » Orientación Preuniversitaria
- » Visión internacional

* Ranking diario El Mundo 2016

Más información e inscripciones

91 352 05 23

www.colegioceumontepincipe.es