

## La clave del éxito es la alineación: Michael Page



En términos de retención de talento, la clave es alinear los objetivos de la empresa con la motivación de los trabajadores; desde incentivos económicos, flexibilidad en las condiciones laborales, compensaciones a la medida y posibilidades de ascenso, las empresas de hoy deben buscar adaptarse a los requerimientos del empleado, esto explicó Daniela Bedotto, Manager - Human Resources Division at Michael Page México, en entrevista para Grupo Conocimiento y Dirección.

0 tweets

tweet

El punto de partida para las áreas de Recursos Humanos cuando se trata de la entrega de beneficios al empleado es alinearlos con el mercado; una forma de hacerlo es plantear los objetivos de productividad a 3 años para empleados y convertir a este indicador en el factor de referencia para determinar los beneficios adecuadamente.

A través del establecimiento de estos procesos estandarizados de medición, se le deja claro a los trabajadores las expectativas que se tienen de ellos y las empresas facilitan el camino para adaptarse a lo que los empleados requieren para sentirse motivados y atraídos por su trabajo.

En la gestión de talento, Bedotto identifica dos actividades principales en las que los expertos en Recursos Humanos deben concentrarse: la retención y la identificación.

En la primera, la ejecutiva señala que si bien los incentivos económicos han descendido en la escala de prioridades del empleado, al pensar en dinero, las compañías deben considerar ofrecer remuneración variable para aspirar a más, esto va de la mano con las compensaciones a la medida, que dependen de los intereses del empleado.

Otro factor que actualmente es muy importante para retener el talento, es ofrecerle a los empleados condiciones de movilidad interna, sobre todo en niveles ejecutivos, las personas buscan tener la posibilidad de crecer internacionalmente y volverse globales.

Por otro lado, en la identificación de talento, Bedotto recomienda el uso de matrices de talento para la correcta identificación de los llamados key players y high positions, de forma que el proceso cotidiano de on-boarding reporte mayores beneficios y menos problemas.

Added: July 19th, 2011  
 Author: admin  
 Category: C&D Al día, Destacados, News

Digg
 Facebook

Delicious
 StumbleUpon

Twitter
 LinkedIn

Technorati
 reddit

Mixx
 Newsvine

- ### Pages
- Noticias
  - Recursos Humanos
  - Total Rewards
  - Management

- ### Interesting Sites
- C&D / Conferencias
  - C&D / Institute
  - C&D / Seminarios
  - C&D Consulting / Schaffer
  - C&D Network

### Insider

Log in

### Archives

Select Month

### More from category

El 42% de los vascos busca trabajo a través de las redes sociales

El 42% de los vascos afirma utilizar las redes sociales para buscar empleo, mientras que el 58% restante solamente [Read More]

Kronos Latinoamérica presenta aplicaciones de