



# COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

HERRAMIENTA DE  
RETENCIÓN DE TALENTO

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor. Sin embargo, la compensación no es la única manera de vincular el desempeño con la estrategia general de la empresa. La planeación de los recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la ubicación, el desarrollo, las evaluaciones de desempeño y la planeación de la carrera profesional ayudan a coordinar los esfuerzos personales con las estrategias generales de la organización. Inclusive, existe otro elemento que hoy en día está cogiendo fuerza a nivel laboral para generar mayor potencia y productividad; tiene que ver con el salario emocional. Este consiste en dar a sus empleados una vida óptima, en donde las dinámicas laborales se combinen perfectamente con su tiempo libre así como las relaciones familiares y sociales. Sin embargo, independientemente de lo que se quiera emplear en este tema de compensación y beneficios, nuestra experiencia nos ha mostrado que la finalidad de tras de todo esto, es conservar el recurso humano, fidelizar, a fin de asegurarle estabilidad y generar escenarios de desarrollo mutuo.



## DESAFÍOS

Hoy en día la gestión de los recursos humanos debe trabajar en pro del aumento de la productividad del trabajo y en consecuencia de la satisfacción laboral, promoviendo así el desarrollo humano y económico del personal. Es responsabilidad de la dirección de las empresas, garantizar estabilidad y bienestar a sus colaboradores, si la organización tiene como visión mantenerse en el tiempo. Atraer y retener el personal necesario para la organización, debe ser el reto constante de las organizaciones; ya que son elementos que maximizan el potencial de desempeño. La globalización, el mundo cambiante y la competitividad, hacen que cada vez más las organizaciones sean creativas en el desarrollo de herramientas, metodologías y políticas de gestión sustentables que permitan velar por la efectiva captación y retención de aquellos talentos que constituyen el principal activo de la organización: el capital humano. Para ello, las organizaciones deberán esforzarse, entre otras cuestiones, en diseñar e implementar políticas de compensación competitivas en relación a la oferta vigente



## SOLUCIÓN

- Construcción de Escalas Salariales.
- Diseño de políticas salariales.
- Implementación de Modelos de Evaluación de Desempeño.
- Desarrollo de estrategias de compensación y beneficios.
- Creación e implementación de Planes de Incentivos de corto y de largo plazo.
- Inclusión del Salario emocional.
- Montaje de Indicadores de gestión.

## BENEFICIOS

1. Conocimiento y aplicación de las mejores tendencias retributivas en el mercado.
2. Diseñar e implantar programas de beneficios rentables y de gran valor para su negocio.
3. Reforzar el compromiso de las personas a través de la gestión del desempeño y de sus consecuencias en el desarrollo profesional y en la retribución.
4. Vincular la compensación con el desempeño, la productividad y la calidad.
5. Incrementar los indicadores de productividad.
6. Recompensar desempeños sobresalientes.
7. Contribuir en la atracción y retención de talento.



Somos una Compañía Americana ubicada en la ciudad de Miami, orientada a la Consultoría y Acompañamiento Gerencial de Pequeñas y Medianas Empresas y al desarrollo y formación del equipo humano que las integran.

<https://www.ibconsultingpartners.com/>

Contacto: [info@ibconsultingpartners.com](mailto:info@ibconsultingpartners.com)

