

# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## 5.2. VINCULACIÓN

La segunda dimensión de la investigación, "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016" es la Vinculación.

La dimensión de Vinculación consiste en motivar y comprometer al empleado con la organización; facilitando que éste se identifique con los objetivos y la cultura de la misma. Tiene como propósito desarrollar acciones y proyectos de beneficio mutuo para una adaptación favorable del empleado a la empresa. Es el proceso por el que el empleado se familiariza con la cultura de la empresa y las responsabilidades de su puesto. A través de los procesos de Vinculación, el empleado se motiva y compromete con la organización; teniendo impacto los sistemas de compensación en su bienestar general. La presente dimensión se compone de 4 temas:

- 5.2.1. Programas *On-boarding*/Inmersión
- 5.2.2. Gestión del Compromiso
- 5.2.3. Sistemas de Compensación
- 5.2.4. Gestión de la Experiencia del Empleado

### 5.2.1. Programas *On-boarding*/Inmersión

Los Programas *On-boarding*/inmersión son el primer tema de la segunda dimensión Vinculación de la investigación, "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016", y se refieren a las acciones mediante las cuales el nuevo empleado adquiere los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para un efectivo ingreso a la organización; permitiendo que sea consciente de su rol en la empresa desde un inicio. (Chávez, 2016)

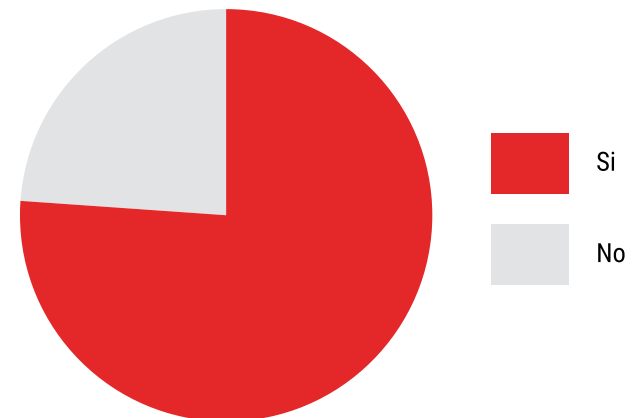
El tema se compone de 2 preguntas:

- "¿Dispone de Programas *On-boarding*/Inmersión para los empleados?"
- "¿Cuándo lo realizas?"

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 15 "¿Dispone de Programas *On-boarding*/Inmersión para los empleados?"** se observa que el 76,23% de las empresas si cuenta con estos programas para los empleados, mientras que el 23,77% no los tiene.

15.

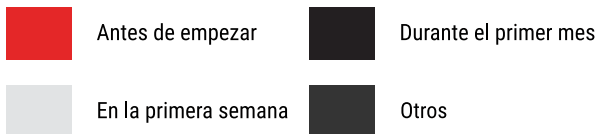
¿Dispone de programas de on-boarding/inmersión para los empleados?



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto al **gráfico 16 “¿Cuándo lo realizas?”**, el 41,94% de los *On-boarding*/Inmersión para los empleados son realizados durante la primera semana de trabajo y el 38,71% durante el primer mes. La práctica menos utilizada es llevar a cabo los programas antes de empezar a trabajar (10,75%) o en un momento distinto a los anteriormente mencionados (8,60%).

16. ¿Cuándo lo realizas?



En este primer tema de la segunda dimensión Vinculación de la investigación, “Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016”, destacamos que una gran parte de empresas (76,23%) sí cuenta con Programa Programas On-boarding/inmersión y que los programas mencionados suelen ser realizados durante la primera semana de trabajo (41,94%).

## 5.2.2. Gestión del Compromiso

La Gestión del Compromiso es el segundo tema de la segunda dimensión Vinculación de la investigación “Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016”

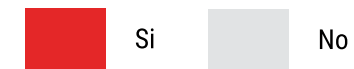
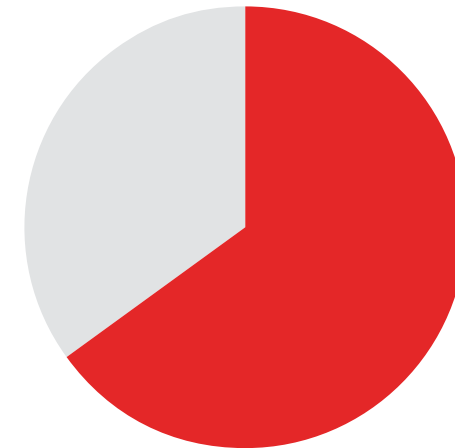
La Gestión del Compromiso es la estrategia que proporciona a los empleados las mejores condiciones para hacer bien su trabajo y trae como consecuencia que estos se sientan identificados con las metas de la organización y motivados a contribuir con su éxito. (Engage for Success, 2016) Se considera clave la participación de los líderes en la Gestión del Compromiso del empleado. (Peñalver, 2016)

El tema se compone de 2 preguntas:

- “¿Dispones de políticas y/o estrategias para la Gestión del Compromiso y Fidelización de los empleados?”
- “Indique qué aspecto considera clave en la Gestión del Talento relacionada con el compromiso”

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 17 “¿Dispone de políticas y/o estrategias para la Gestión del Compromiso y Fidelización de los empleados?”** se aprecia que el 65% sí cuenta con las estrategias mencionadas mientras que el 35% no tiene.

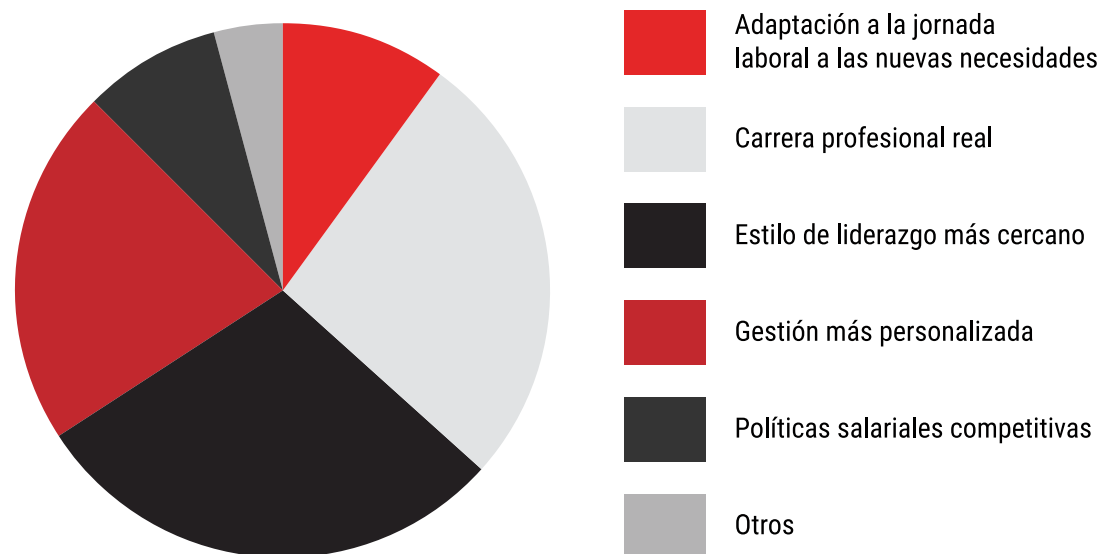
17. ¿Dispone de políticas y/o estrategias para la gestión del compromiso y fidelización de los empleados?



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto al **gráfico 18 “Indique qué aspecto considera clave en la Gestión del Talento relacionada con el Compromiso”**, se observa que los aspectos claves para la Gestión del Talento relacionados con el Compromiso son principalmente el Estilo de Liderazgo más cercano (29,17%) y disponer de una Carrera Profesional real (26,67%). Se aprecia un menor porcentaje de respuestas en la alternativa Políticas Salariales competitivas (8,33%).

18.	¿Indique que aspecto considera clave en la gestión de talento relacionada con el compromiso?
-----	--



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este segundo tema de la segunda dimensión Vinculación, de la investigación "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016", destacamos que la mayoría de empresas si lleva a cabo políticas y/o estrategias para la Gestión del Compromiso y Fidelización de los empleados (65%), considerando que el Estilo de Liderazgo más cercano es un aspecto clave para la Gestión del Talento relacionado con el compromiso (29,17%).

## 5.2.3 Sistemas de Compensación

Los Sistemas de Compensación son el tercer tema de la segunda dimensión Vinculación de la investigación, "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016".

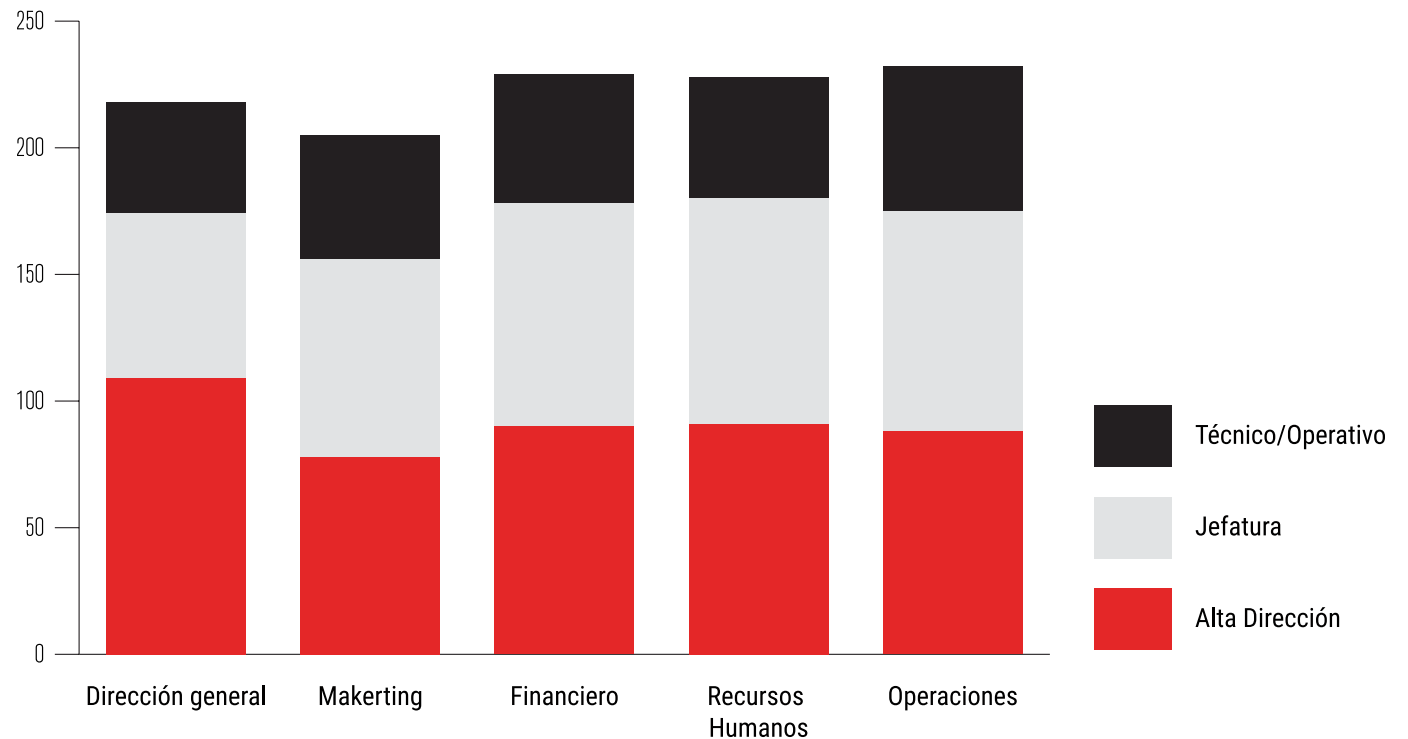
La compensación es la totalidad del salario que se proporciona a los empleados a cambio de sus servicios, teniendo como propósito la atracción, retención y la motivación de los mismos. (Mondy & Noe, 2005) Es importante tener en cuenta que los criterios básicos de la política de compensación son: la equidad, competitividad y el desempeño. En España, las empresas suelen alinear las políticas de compensación con la estrategia de la organización. (Informe Cranet ESADE, 2016)

El tema se compone de 3 preguntas:

- "¿Qué áreas de la empresa tienen retribución variable?"
- "Porcentaje de la retribución variable sobre el conjunto de la retribución"
- "Porcentaje de la retribución variable en los empleados con retribución variable ligada a objetivos"

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 19 "¿Qué áreas de la empresa tienen retribución variable?"**, se aprecia que todas las empresas participantes en la investigación cuentan con retribución variable. El mayor porcentaje de personal de alta dirección con retribución variable se encuentra en las áreas de Dirección General y Recursos Humanos (94,78% y 87,50% respectivamente). Igualmente, el menor porcentaje de personas con dicho tipo de retribución corresponde al nivel técnico/operativo en Dirección General y Recursos Humanos (38,26% y 46,15%, respectivamente)

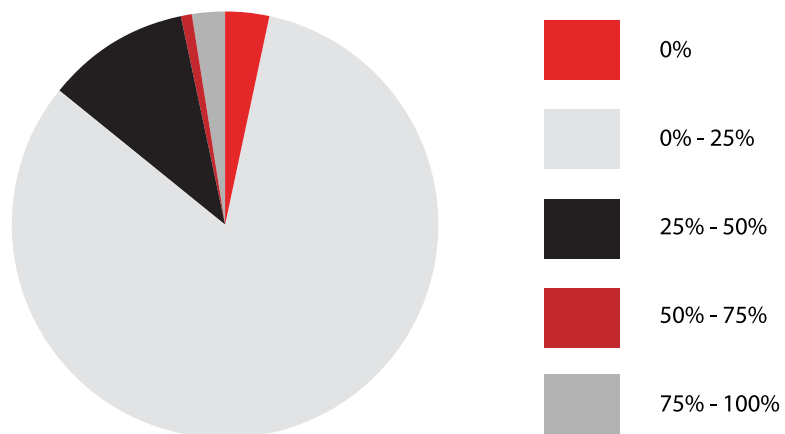
19. ¿Qué áreas de la empresa tienen retribución variable?



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

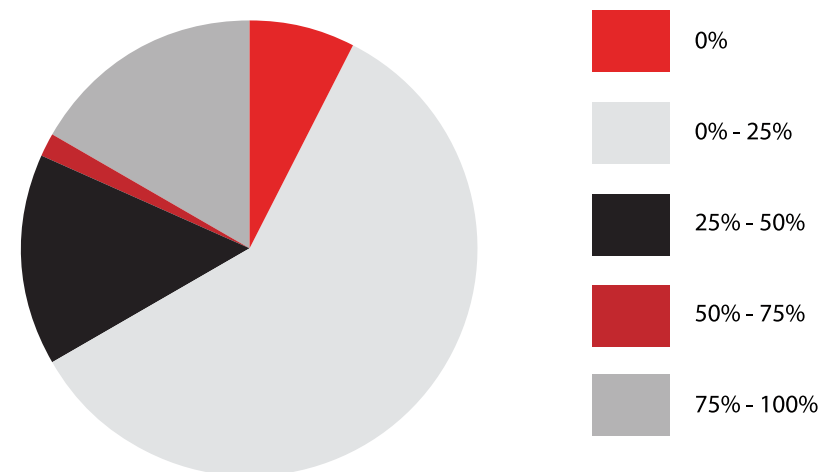
Respecto al **gráfico 20 “Porcentaje de la retribución variable sobre el conjunto de la retribución”**, se aprecia que en la gran mayoría de las empresas (82,50%) la Retribución Variable se encuentra entre 0% y 25% sobre el conjunto de la retribución total. Por otro lado, un 0,83% de empresas afirman que se encuentra entre 50% y 75% sobre el conjunto de la retribución total.

20. Porcentaje de la retribución variable sobre el conjunto de la retribución



Por su parte en el **gráfico 21 “Porcentaje de la retribución variable en los empleados con retribución variable ligada a objetivos”** se puede apreciar que el 59,17% tiene entre 0 y 25% de Retribución Variable, frente al 1,67% de las empresas que tiene entre 50% y 75% de Retribución Variable.

21. Porcentaje de la retribución variable en los empleados con retribución variable ligada a objetivos



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este tercer tema de la segunda dimensión Vinculación, de la investigación "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016" resaltamos que todas las empresas encuestadas cuentan con retribución variable en los puestos Técnico/operativo, Jefatura y Alta Dirección de las áreas de Dirección General, Marketing, Finanzas, Recursos Humanos y Operaciones.

En líneas generales, la mayoría de empleados de Alta dirección cuenta con Retribución Variable, especialmente aquellos pertenecientes al área de Dirección General (94,78%). Igualmente, se aprecia que en la gran mayoría de empresas (82,50%) la Retribución Variable tiene un peso de 0% a 25% sobre el conjunto de la Retribución Total, resaltando que el 59,17% de empleados con Retribución Variable ligada a objetivos tiene entre 0% y 15% de Retribución Variable sobre el conjunto de la Retribución Total.

## 5.2.4. Gestión de la Experiencia del Empleado

La Gestión de la Experiencia del Empleado es el cuarto y último tema de la segunda dimensión Vinculación de la investigación, "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016"

Consiste en identificar las vivencias del empleado, conocer sus deseos y necesidades. Al analizar la Experiencia del Empleado es importante tener en cuenta dos aspectos: el empleado en su relación con la empresa (incorporación en la empresa, evaluación del desempeño y promociones) y el empleado en su vida personal (qué momentos de su vida personal impactan el ámbito profesional). (Revilla, 2015)

El tema se compone de 1 pregunta:  
- "¿Has diseñado una política o estrategia de Gestión de la Experiencia del Empleado?"

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 22 "¿Has diseñado una política o estrategia de Gestión de la Experiencia del Empleado?"** se observa que la mayoría de empresas participantes en la investigación, 80,83%, no han diseñado una política o estrategia de Gestión de la Experiencia de Empleado, mientras que el 19,17% sí cuenta con estas políticas.

22.

¿Has diseñado una política o estrategia de gestión de la "experiencia de empleado"?

