

Reportajes

- > Los másteres más brillantes que trae 2015
- > Cómo hacer un doctorado y no morir en el intento
- > Certificaciones: el valor añadido que marca la diferencia
- > Cómo reinventarse en cuatro profesiones golpeadas por la crisis
- > Cuatro destinos asiáticos para un máster: Japón, China, Singapur e India
- > Oceanía, más cerca a través de becas internacionales
- > Español en el exterior: guía básica para auxiliares de conversación
- > Buscar empleo: nueva era, nuevas herramientas

+ Ver más Reportajes

Breves

- > Becas del Ministerio de Agricultura para titulados
- > La Udima busca docentes para su plantilla
- > Tus deseos para el año 2015 tienen premio
- > Becas para estudiar un postgrado en Canadá
- > Prácticas en la Agencia de Seguridad Marítima
- > Los Simpson, una familia de éxito y de ensayo
- > Becas para investigar sobre igualdad de género
- > Becas de la Junta de Andalucía para arquitectos

+ Ver más Breves

Sigue nuestros pasos



## La motivación de los empleados no se logra solo con dinero

¿Son útiles los sistemas de retribución que se adoptan en muchas empresas? Pues lamentablemente no siempre lo son, así lo determina Pablo Maella, colaborador científico del IESE. ¿Por qué? Porque parece ser que la motivación no se obtiene solo con dinero. Aquí van algunos consejos para mejorar la motivación a través de incentivos.

PALOMA TUR - REDACCIÓN MASTERMAS - 22/02/2013

Enviar

Recomendar 48

Tweet 3

Share 4

g+1 0

reset  
A A



Recientemente, **Pablo Maella**, colaborador científico del IESE, en un artículo bajo el título 'Retribución variable y motivación: retos y recomendaciones' escribe que **los sistemas de retribución variable**, cada vez más extendidos, **no siempre son eficaces**. [\[Ver Máster en Marketing\]](#)

En esta misma línea, Maella considera que estos **sistemas fallan porque existen un gran número de factores que no siempre se pueden controlar** y que además influyen. Por lo que, la motivación no siempre se despierta con este tipo de retribución.

¿Qué es lo que falla en estos sistemas de incentivos? Maella opina que estos deben superar ciertos retos enmarcados en su **diseño e implementación**.

En primer lugar, se debe **establecer y definir unos objetivos que sean realistas**. No resulta sencillo establecer unos objetivos lo suficientemente ambiciosos como para estimular al empleado y que además sean lo suficiente realista como para que el empleado no se desanime de antemano. [\[Ver Máster en Comercio\]](#)

En segundo lugar, es importante **adecuar la recompensa al tipo de esfuerzo**, porque en ocasiones el esfuerzo del trabajador no se ve reflejado en los resultados, ya que se deben tener en cuenta otros factores internos y externos que escapan a su control.

En tercer lugar, Maella indica que también es importante **generar la percepción de justicia**, porque los sistemas de retribución se basan en "el que más aporta gana", pero claro ¿qué significa aportar más?".

En cuarto lugar, hay que **evitar los comportamientos oportunistas**, un caso típico de conducta oportunista sería el empleado que solo piensa en vender a toda costa. En quinto lugar, es preciso **limitar los incentivos**, porque se puede producir lo que Maella denomina "efecto bufet" y que se pase del entusiasmo inicial a un cierto hartazgo. [\[Ver Máster en Finanzas\]](#)

Tras todos estos consejos, el autor ofrece una serie de recomendaciones para **evitar los posibles efectos adversos de estos sistemas** que prescindan de la retribución variable, como por ejemplo establecer **una retribución fija competitiva** externamente y equitativa internamente.

Asimismo, otra opción es **seleccionar a personas capacitadas**, responsables, automotivadas e interesadas por su trabajo, así como **despedir a los colaboradores que no trabajen eficazmente** y de forma continuada, o bien, **diseñar puestos de trabajo con mayor autonomía** para facilitar la autorrealización, entre otros. [\[Ver Máster en Recursos Humanos\]](#)

Síguenos también en [Facebook](#) y [Twitter](#)! Te esperamos

Más información:

['La motivación no se compra con dinero'](#)

Contenidos relacionados en mastermas.com:

[La Xunta de Galicia convocará 200 plazas para maestros en 2013](#)

[CESMA lanza nuevos másteres en Comercio Exterior y Gestión Comercial con prácticas remuneradas](#)

[El Gobierno anuncia que bonificará el contrato a tiempo parcial de los jóvenes](#)

[ESADE e IESE entre las escuelas de negocios con mayor diversidad](#)

[Más contenidos en mastermas.com](#)