

POLÍTICAS DE INCENTIVO LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Amy Burgos Cárdenas, Est.
Instituto Superior Tecnológico
de Formación Profesional,
Administrativa y
Comercial.
apburgos@formacion.edu.ec

Jorge Lara Ronquillo, Est.
Instituto Superior Tecnológico de
Formación Profesional,
Administrativa y
Comercial.
jdlara2@formacion.edu.ec

Elio Sandoya Bohórquez, Est.
Instituto Superior Tecnológico
de Formación Profesional,
Administrativa y
Comercial.
edsandoya@formacion.edu.ec

Palabras claves: Estímulos, recompensas laborales, beneficio.

Recibido: 05/08/2019

Keywords: Stimuli, work rewards, benefit.

Aceptado: 25/10/2019

Resumen

El presente artículo pretende contribuir a la orientación en la promoción de estímulos y recompensas laborales, considerando la importancia que tiene para una organización descubrir líderes, que posteriormente ayudarán a encaminar al resto del equipo para su crecimiento. Se podrá revisar que tan bueno o factible es invertir en darle a un empleado un reconocimiento por poner el plus a la labor encomendada, en este recorrido se puede determinar que incluso para sostener a un empleado competente y capaz para el puesto sería ideal no solo mantenerlo en la empresa por una necesidad sino también por una satisfacción en laborar en dicho lugar.

Abstrac

This article aims to contribute to the orientation in the promotion of work incentives and rewards, considering the importance that it has for an organization to discover leaders, who will later help direct the rest of the team for their growth. It will be possible to review how good or feasible it is to invest in giving an employee a recognition for putting the plus to the entrusted work, in this route it can be determined that even to hold a competent and capable employee for the position it would be ideal not only to keep it in the company for a need but also for a satisfaction in working in that place.

Introducción

Las empresas necesitan de sus empleados para poder alcanzar sus objetivos organizacionales, considerando el tiempo que se llevan en realizar cada labor, el esfuerzo y el conocimiento, el cual se ve reflejado en sus acciones.

Toda organización puede tener una gran infraestructura, tecnología, etc., pero sin el factor humano, que es la parte más importante no podría llevarse a cabo las metas propuestas, los empleados sean del rango que tengan, forman la familia de la empresa gracias a sus aptitudes, actitudes, conocimiento, habilidades y competencias, por lo que se debe valorar en gran escala.

La idea de las empresas en considerar poco o nada el que un elemento bueno o malo se retire, con la idea de que detrás hay muchos en espera, o que nadie es indispensable, deja al descubierto que no existe un compromiso por mantener a ese activo, que bien o mal fue escogido por la misma empresa considerando en su momento que su perfil cumplía con las expectativas que requería el puesto, pero que tal vez existieron otros factores que influyeron para que el empleado reaccione de manera negativa ante diferentes situaciones laborales, una de estas podría ser sentirse desmotivado, con razón o sin tenerla, pero es ahí cuando el departamento encargado debe realizar la gestión y determinar las acciones que consideren necesarias para solucionar el problema, en este proceso se puede llegar a la conclusión de que el problema no le tiene el empleado, sino el área a la que pertenece, o que cuestiones personales lo aquejan.

La gestión de Recursos Humanos debe reconocer que cada ser que forma parte de la empresa es un mundo diferente, algunos con capacidad de liderazgo innata, que merece ser motivado y reconocido para que se cumpla de mejor manera la misión y visión de la organización. Con el paso del tiempo la gestión de recursos humanos ha tenido una transformación, por eso es

necesario que las empresas se ajusten a los cambios y que destinen más recursos para motivar al capital humano que es la fuerza de progreso, solo así se obtendrán mejores resultados, basados en esta premisa se destacará la importancia de un individuo reconocido en su medio laboral.

Desarrollo

Hoy en día pertenecer al departamento de Recursos Humanos es todo un reto, el manejo de personal y todo lo que implica dentro de la organización, representa no sólo realizar el proceso de contratación, en el proceso se realizan actividades que se enfocan en darle a cada departamento un equipo eficiente y lleno de amor por lo que hace. La cultura corporativa se verá reflejado en su actitud, entonces cuando se llega a esta etapa es cuando el departamento no solo debe evaluar el perfil que fue contratado, también debe estimular el buen desempeño, que posteriormente será procesado de manera positiva para el trabajador, y como efecto colateral se verá reflejado en el mejoramiento de la productividad del resto del equipo.

Y es que esta revolución laboral a pesar de que desde los primeros días de existencia ya había indicios de cooperación laboral primitiva, se puede observar con mejor estructura por el año 1800, donde James Watt Boulton introduce bonificaciones navideñas para los empleados y la utilización de la auditoría, posteriormente sin quedarse dentro de la tendencia humanista Henry Gantt en el año 1908 expuso la necesidad de los obreros en hacer cumplir de mejor manera sus labores y creó un sistema de bonos que se añadían al sueldo si se realizaba el trabajo con ahorro de tiempo y de manera más sistemática, así que el trabajador pudo descubrir la satisfacción personal de una labor bien realizada; dentro de las ideas resaltadas a través de los años el entrenamiento de los trabajadores también se consideró como parte importante del proceso, ya que comenzó la idea de orientación al servicio.

Maslow (1956) señaló que las necesidades humanas se estructuran en una jerarquía, donde la parte superior de ésta incluye necesidades de ego y autorrealización y las necesidades inferiores tienen que ver con la supervivencia, por lo cual tienen que ser satisfechas antes de que se examinen las de nivel superior, por lo que enfocándose en las prioridades que debe tener la gestión de recursos humanos direccionará correctamente las necesidades de estima, pertenencia, seguridad, sin excluir tener un salario que ayude a suplir sus necesidades familiares.

Según Stoner (1995), en 1927 Mayo considerado el padre de los recursos humanos dijo que los individuos reaccionan positivamente al hecho de que se ocupen de ellos para mejorar su situación, sobre todo cuando tienen una posición débil en la empresa, esto denota la necesidad del empleado por sentirse seguro y reconocido, siguiendo la idea de Mayo, continuando la teoría del hombre con necesidades, ya que el factor humano es la parte más importante de una organización.

Stoner (1995), citando a Peters, señala que las principales características del enfoque se resumen en que se manifiesta la necesidad de capacitar constantemente a los empleados para que lleven a cabo tareas más complejas, de automatizar el trabajo de manera que disminuyan las labores rutinarias, de promover la flexibilidad y la creatividad de los trabajadores, de considerar la seguridad en el trabajo y de darles créditos a los empleados por las mejoras en la productividad a través de bonos por utilidades y planes de acciones, por lo que esto es de acuerdo al nuevo enfoque que se da para las organizaciones y como llevar de mejor manera la administración y su recurso humano, esto demuestra que ya los seres humanos dentro de una organización es considerada como el motor que genera, y al preocuparse de sus necesidades se aspira que el empleado realice un trabajo de calidad.

Nadler y Tushman (1999) aseguran que los sistemas de incentivos están entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, ya que son un instrumento para motivar el comportamiento de sus empleados, en otras palabras, un empleado motivado fortalece los vínculos y el compromiso con la organización.

Para Gardner y Cols (2000) hasta los profesionales avezados pueden tener dificultades para trabajar bien si no se les ofrece alguna forma de reconocimiento o evidencia de aprecio, también necesitan motivación, en efecto la pericia es un proceso que consume y exige tiempo. Si no se obtiene una satisfacción personal que no esté íntimamente ligada a alguna forma de reconocimiento público, es difícil que se quiera perseverar.

Dado que el incentivo es una motivación al resultado obtenido, Dessler (2001), afirma que se utilizan muchos planes de incentivos y hay varias formas de categorizarlos; de la misma manera para Hansen y Mowen (2003), los incentivos son los medios que se utilizan para estimular a los administradores a trabajar hacia el logro de las metas de la organización, y es que se convierte en un compromiso en relación empleado-patrón, así como también profesional y social.

Por otra parte, Caso (2003), define también que un incentivo es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible, por supuesto influye en el comportamiento y los resultados del trabajador, ya que el resultado es mayor al esperado, donde todos ganan.

Mondy y Noe (2005), explican que el incentivo se refiere a un incremento salarial que se otorga a los empleados con base en su nivel de desempeño, según se indique en la evaluación, dentro de la administración de recursos de la organización, por esta razón el factor humano ha sido considerado como el recurso más importante y para llegar a un incremento salarial la evaluación dentro de la gestión es determinante, de no ser así se caería en una parcialidad por ciertos

empleados. Mondy y Noe (2005), además añaden que las organizaciones deben atraer, motivar y retener a los empleados competentes, puesto que el empleado siente como es tratado dentro de la organización.

Tomando en consideración los incentivos, todos trabajan para obtener un beneficio, que ciertamente es tangible por la remuneración que reciben, y aunque las personas sean de diferentes el proceso se vuelve dinámico por el patrón de comportamiento que se logra en los trabajadores y que llevan al éxito de la organización.

Según Rodríguez (2005), afirma que los incentivos monetarios se refieren a los sueldos, salarios, prestaciones extrasalariales, que se asignan a los empleados por su misma vinculación a la organización, con independencia de su nivel de rendimiento, este tipo de incentivos se considera dentro de los positivos ya que es un sistema de recompensas por mejorar el desempeño, sin embargo este tipo de incentivos no fomenta la lealtad de un trabajador, siendo que a una mejor oferta es fácil cambiar de organización.

González (2006), explica que Herzberg estableció la existencia de dos factores que influían en la motivación laboral:

Factores de higiene o extrínsecos: entre ellos se pueden ubicar, la planificación organizacional, la seguridad, el ambiente laboral, y otros.

Factores motivadores o intrínsecos: como responsabilidad, logro, promoción y otros. Con estos factores se suplen las necesidades de autorrealización.

De León (2011), en una entrevista realizada en la revista amiga, en relación al tema recuerda; todo depende de ti. Explica que se debe tener claro cuál es el estímulo para trazar determinada meta, pues existen dos tipos de motivaciones: la intrínseca, que empuja desde el

interior a luchar por algo, y la extrínseca, que busca una recompensa para no sufrir las consecuencias. En el primer caso se encontraría una mujer que hace con pasión su trabajo, mientras en el segundo estaría alguien que trabaja por el salario.

También existen los considerados negativos o los que se usan de forma habitual llamados coercitivos, que es el sistema de multas por no tener un desempeño esperado.

Dentro de lo que se considera un beneficio social están los incentivos indirectos; en este plan no entran los monetarios, por ejemplo, vacaciones, estímulos morales.

Según Daft 2006 cita a McClelland quien desarrollo la teoría de que la motivación es como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta, implica que de acuerdo como se dirija la parte psicológica del trabajador, se podrá obtener mejores resultados, de esta manera como efectos positivos se puede considerar:

- Mejores estándares de vida para los empleados.
- Reducción en el costo y tiempo de producción.
- Mayor volumen y por consiguiente entregas en mejor tiempo.

Para que el trabajador realice su labor como debe existen algunos elementos que influyen en la motivación laboral:

- Condiciones laborales óptimas.
- Buena comunicación interna.
- Reconocimiento y valoración del trabajo.

Las compañías más exitosas incluyen en sus presupuestos valores para mejor capacitación y desarrollo de carreras de los empleados, sin temer a que después de haberse preparado mejor se vayan, más bien logran lealtad por la preocupación profesional y familiar.

Fuster-Fabra (2007), explica que muchas veces se ha hecho la pregunta, del porqué los empresarios en general no plantean la motivación como un instrumento para lograr sus fines en términos económicos, puesto que es posible que las organizaciones inicialmente piensan que los incentivos para el personal pueden ser un gasto cuando realmente termina convirtiéndose en una inversión.

Por lo citado anteriormente se puede establecer que, si se convenciera una organización de la aplicación de un programa de incentivos de cualquier clasificación siempre y cuando esta sea positiva, la productividad y el desempeño de los colaboradores permitirían que los resultados y los objetivos empresariales sean alcanzados con mayor facilidad y en un tiempo adecuado.

Conclusiones

En la presente investigación, tras un estudio del desarrollo se concluye que el plan de incentivos por parte del departamento de recursos humanos incluye los siguientes estímulos: monetario, logros, reconocimientos y promoción. Con los beneficios antes mencionados los empleados van a realizar su labor de forma intrínseca, es decir su trabajo se desarrollará con pasión y podrán desarrollar sus habilidades, actitudes, aptitudes y competencias que poseen, de esta manera se descarta que lo hagan de forma extrínseca, es decir, que lo hagan solo por un salario. Dicho de otro modo, el estar motivado hacia el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como lo son la autorrealización, el sentirse competentes, útiles y mantener autoestima.

La motivación laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos, y uno de los principales problemas dentro de la empresa, con un sistema de incentivos se logra tengan un mejor

desempeño adicional a esto se obtiene el valor de la lealtad, la percepción de justicia ejerce efectos importantes sobre su comportamiento y en los resultados de su trabajo.

Referencias bibliográficas

- Caso, A. (2003). Sistemas de incentivos a la producción. Editorial Fundación Confemetal. España
- De León, C. (2011). Recuerda; todo depende de ti. Revista Amiga de Prensa Libre,
- Dessler, G. (2001). Administración de Personal. Octava Edición. Editorial Pearson Educación. México
- Fuster-Fabra, F. (2007). Retos Laborales del Nuevo Milenio. España.
- González, M. (2006). Habilidades Directivas. Edición INNOVA. México
- Mondy, R. (2005). Administración de recursos humanos. Novena Edición. Editorial Pearson Educación. México.
- Nadler, D. & Tushman, M. (1999). El diseño de la organización como arma competitiva. México: Oxford.
- Stoner, J. (1995) Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Rodríguez, J. (2005). El factor humano en la empresa. Ediciones Deusto. España.