

# INCENTIVOS VARIABLES

- Los sistemas de incentivos vinculan directamente la compensación con el desempeño.
- Se paga por obtener resultados y no por antigüedad o por el número de horas de trabajo.
- Con el incentivo financiero se premia el mejor desempeño de manera regular y periódica, permitiendo que el rebotamiento de la conducta suela ser rápido y frecuente, generalmente acompañando a cada pago semanal, quincenal o mensual.
- Dado que el trabajador ve muy pronto los resultados de la conducta que se desea reforzar, el reforzamiento de esa conducta se facilita.
- La organización se ve beneficiada por este sistema de compensación y la productividad que este implica.
- No hay que olvidarse que se busca también mejorar el desempeño, por ello es importante implantar una política clara.

**Extensión y cobertura:** el sistema de compensación influye en la motivación, el espíritu de trabajo en equipo y la percepción general que se tiene de la empresa. Las personas comprendidas en el plan pueden variar de acuerdo con su función en la empresa y el plan específico de compensación, por ej.: los incentivos individuales, obtienen mejores resultados cuando la cooperación y el trabajo en equipo son predominantes en la labor diaria; por otro lado, cuando se necesita cooperación y coordinación entre las personas que están llevando a cabo una labor, los incentivos de grupo y la participación de utilidades son notablemente eficaces.

# INCENTIVOS VARIABLES

**Parámetros de compensación (niveles financieros)** : se debe establecer el monto de los incentivos y la periodicidad con la que se entrega; para ello hay que establecer parámetros claros, es decir, palabras claras de la forma de pago y la periodicidad de los pagos.

**Administración**: se utilizan parámetros, se determinan objetivos y maneras de medirlos. Estos parámetros pueden ser muy exactos, o pueden surgir factores que el empleado no puede controlar y que le impidan llegar a su objetivo.

La ventaja que tiene el sistema de incentivos desaparece cuando las presiones de los grupos de trabajo impiden el mejoramiento de la productividad.

Referencia:

Atlantic International University (2019). Sesión 8 Administración del Recurso Humano.  
Recuperado de: <https://cursos.aiu.edu/Diplomados/Estrategia>