

Planes de Incentivos

Los planes de incentivos forman parte de la estrategia principal de una organización o empresa para alcanzar sus objetivos o acelerar la obtención de los mismos, son una manera de alinear los esfuerzos de un equipo de trabajo hacia la consecución de una meta o para alentar talentos individuales. Antes de aplicar cualquier plan de incentivos primero se debe tener bien definido el objetivo que se quiere lograr con este, ya que debe ir enmarcado dentro de la misión y visión de la empresa, lo segundo que se debe tener en cuenta, es la realización de un estudio de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores de la empresa, se debe tener presente la razón social a la cual pertenece la empresa ya que de aquí se desligan ciertos parámetros que nos determinaran cual es el incentivo mas apropiado a implementar en la organización.

La implementación de cualquier plan de incentivo requiere de cierta metodología y conocimiento por parte del implementador, ya que la implementación de un plan de incentivo errado o mal enfocado puede causar la no obtención de la meta u objetivo fijado y/o retraso en la consecución de la misma, en ambos casos son efectos que no se quieren conseguir ya que estos se traducen en perdida de tiempo y dinero, además de colocar a la empresa en una posición nada favorable ante sus empleados y colaboradores.

Los planes de incentivos obedecen a la obtención de un objetivo general de la organización, y como es lógico esta atado a uno de los recursos mas valorados por cualquier empresa, el Tiempo, por lo que podemos decir que los objetivos que proyecta la empresa deben ser objetivos aterrizados, objetivos tan ambiciosos terminan por alejar cualquier interés de los colaboradores a dar un esfuerzo mayor en pro de resultados que sienten están muy por debajo de las exigencias de la empresa, bien sea por que la empresa no cuenta con los recursos económicos, tecnológicos, maquinarias, personal sumamente calificado, etc., los objetivos deben ser lo suficientemente ambiciosos y retadores como para dar un valor agregado a la empresa pero que sean alcanzables en el lapso de tiempo establecido por la directiva de la organización.

Es interesante cuando los resultados obtenidos con los planes de incentivos son medibles, ya que esto nos puede ayudar a mejorar el plan implementado y corregir ciertos detalles que puedan causar retraso o desenfoco de nuestro objetivo principal, a demás de informarnos el avance que se ha obtenido en relación a la obtención del objetivo final y en función del tiempo limite que ha sido fijado por la organización, es importante que los esfuerzos obtenidos sean recíprocos a la cantidad de resultados alcanzados. Un punto importante a tener en cuenta en la implementación de incentivos es la calidad, debemos evaluar con detenimiento si el tipo de incentivo que estamos aplicando para la obtención de

nuestro objetivo principal pone en riesgo la calidad de nuestro producto, ya que si no contamos con un departamento de calidad responsable y que ejerza su rol de auditor del proceso con estricta objetividad se puede correr el riesgo de que los colaboradores de la empresa coloquen en rango de mayor importancia al incentivo que a la calidad con la que sale el producto, no se debe permitir que el incentivo juegue como variable potencial de la calidad, de ser así debemos garantizar que el proceso de comprobación de calidad del producto sea fácilmente medible y auditable, de manera que no se coloque en riesgo a nuestro consumidor final con productos fuera de la calidad que le ofrecemos, o en su defecto nos ocasione pérdidas de tiempo y dinero en retrabajos.

Dentro de los planes de incentivo hay que tener en cuenta ciertos errores en que la organización puede caer, uno de los principales y mas graves es que se pretenda que un incentivo reemplace la gerencia y liderazgo que puedan o deban tener los responsables de la organización, por el contrario creer que solo con el incentivo se llegara a la obtención del objetivo final es un error en el cual no se debe caer, por el contrario la falta de una buena gerencia, falta de liderazgo, falta de capacitación y directrices ambiguas llevan a la no consecución de la meta señalada. Otro de los puntos que se debe tener en cuenta es que el incentivo siempre tiene dos posibles efectos sobre los colaboradores de una empresa, uno positivo en el caso de que se obtengan resultados y estos vengan acompañados del incentivo prometido y por otra parte esta el lado negativo donde el incentivo no acompaña la cantidad de esfuerzo realizado por la persona o simplemente la meta impuesta es raramente alcanzada, estos efectos negativos del incentivo causan sobre los colaboradores un impacto psicológicos que en muchos casos los bloquea y los limita a dar un esfuerzo adicional para conseguir resultados en pro a la organización.

