



Incentivos



Los incentivos son una de las mejores herramientas para que los colaboradores se encuentren a gusto en su trabajo y mejoren su productividad; son el motivo por el cual los mejores miembros de la organización deciden permanecer en ella. Además, las buenas noticias corren rápido: otras personas en la comunidad en busca de trabajo elegirán esa empresa como el lugar deseado para trabajar.

En la actualidad los trabajadores valoran mucho la calidad de vida personal, buscan un equilibrio entre el trabajo y la familia y priorizan el tiempo personal sobre el laboral. Ya no viven para trabajar, sino que trabajan para vivir. Por eso, es muy importante contar con adecuados esquemas de incentivos.

Un esquema de incentivos tiene una naturaleza táctica: **modificar, en el corto plazo e incluso de manera inmediata, el comportamiento de un equipo de trabajo para dirigir sus esfuerzos conjuntos hacia el logro de un objetivo.**

Para que este cambio de comportamiento en verdad suceda, el diseño del modelo para que el colaborador obtenga el incentivo debe hacerse cuidadosamente, alineándolo no solo al objetivo, sino a las directrices que harán que este se cumpla. **Lo que se debe premiar entonces es la buena ejecución recurrente, de estas directrices y no solo el monto recuperado, es más en ocasiones el monto a recuperar ni siquiera deberá ser considerado en el modelo.**

Las distintas generaciones de trabajadores que conviven en las empresas, con diferentes aspiraciones y necesidades, exigen diseñar una oferta que sea capaz de motivar a todas ellas para que ofrezcan lo mejor de sí mismas en el entorno profesional, al tiempo que les ayude a mejorar su calidad de vida en general. Y es aquí donde los incentivos juegan un papel decisivo.



Es recomendable elaborar un plan de incentivos, el cual debe contener objetivos alcanzables. De otra manera, la moral de los colaboradores se desvanecerá y el plan no resultará efectivo. Para elaborarlo, se pueden seguir cuatro pasos muy sencillos:

1. Identificar objetivos. Definir qué se quiere conseguir con este incentivo. Hay que detallar metas trimestrales, semestrales o anuales.

2 .Encuestar empleados. Es necesario sondear a los trabajadores mediante una encuesta para conocer su grado de satisfacción con la empresa y para saber cuáles son sus motivaciones y expectativas.

3. Diseñar el plan. Para que el plan sea eficaz y ecuánime hay que tener en cuenta los objetivos empresariales y los resultados de las encuestas. Se pueden optar por incentivos económicos o por medidas más relacionadas con el salario emocional.

4. Publicar objetivos. Una vez diseñado y depurado el plan, se debe enviar una circular a los colaboradores para que dispongan de toda la información y puedan resolver sus dudas.



Tipos de incentivos



Horarios flexibles

Dar la opción a los empleados de tener un horario flexible y que les permita conciliar su vida familiar con el trabajo, será un incentivo muy fuerte. Se puede plantear a los trabajadores que tengan mayor rendimiento que sean ellos quienes diseñen su propio horario.



Viajes de incentivos

Los viajes son los incentivos laborales clásicos para el personal de ventas, pero pueden aplicar con el mismo impacto en las áreas de cobranza. Se puede elegir un centro turístico y planear una sesión de entrenamiento especial allí. Luego, estimular al personal a lograr las metas de recuperación. Mezclar negocios con placer en estos viajes da a los colaboradores una posibilidad de relajarse además de aprender nuevas técnicas.



Tiempo libre

Cuando no se tiene mucho dinero para gastar en incentivos, pero aun así se quiere hacer algo para levantar la moral, una buena opción es darle tiempo libre extra a los colaboradores. Un día adicional sumado a sus vacaciones cuesta muy poco dinero y a ellos les sentará muy bien.



Regalos.

Los objetos como camisetas, relojes o aparatos de música también pueden servir como un buen incentivo para los colaboradores. Elegir el objeto correcto puede ser un poco difícil, por existen catálogos de recompensas para consultarse en línea. El colaborador gana una cierta cantidad de puntos por tareas específicas, los que luego puede “canjear” para comprar los objetos que necesite.



Formación.

Actualmente, en una era en la que el acceso al conocimiento es totalmente necesario para aportar valor a la empresa, el hecho de que esta incentive a sus colaboradores a formarse adecuadamente es algo que aporta mucho al trabajador. Una de las formas que se están erigiendo como más efectivas y fidelizadoras del talento interno es precisamente que la propia empresa pueda costear la totalidad o una parte de una formación de cierto nivel, como puede ser por ejemplo una maestría.



Incentivos para colaboradores dentro de la oficina.

Se puede ofrecer a los colaboradores un masajista dentro de la oficina para ayudarlos a aliviar el estrés del trabajo diario. Otra opción es incluir elementos de ocio dentro de la oficina, como futbolines o cualquier otra solución que ayude a desconectar un poco y a coger energía.



¿Cuáles son los incentivos monetarios?

El dinero es uno de los incentivos que genera mayor motivación entre los colaboradores, así que siempre se puede recurrir a los aumentos salariales, primas anuales, pensiones, bonificaciones, planes de préstamos o reembolsos de servicios médicos, entre muchos otros.

En conclusión, cada vez más empresas adoptan un plan de incentivos, **con el fin de motivar a los colaboradores para que su desempeño sea mayor, y a la vez generan en el trabajador un sentido de pertenencia que le dé motivos para quedarse en la compañía, más allá de la paga.** Para que un plan de incentivos sea exitoso, debe ser beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa, y debe ser explícito y de fácil entendimiento.



<https://pyme.lavoztx.com/qu-son-los-planes-de-incentivos-4468.html>

<https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-los-mejores-incentivos-para-tus-empleados/>