

Gestión Empresarial

El trabajo por incentivos incrementa el grado de productividad de las compañías

Los sistemas de retribución variable o los horarios flexibles son claves para mejorar la competitividad

Ana García MADRID.

Al español de a pie cada día se le compara más con sus vecinos europeos. En los últimos años, Alemania se ha situado en el punto de mira, ya que son muchas las empresas que, en busca de mejorar sus cifras de negocio, han dirigido sus pasos hacia este país para intentar detectar las claves del crecimiento de su economía. En este sentido, una de las piezas fundamentales para conseguir mejorar la competitividad es alcanzar una buena relación entre la compañía y los empleados.

Existen numerosas herramientas para lograrlo y, según Elisa Sánchez, coordinadora del grupo de trabajo de Psicología y Salud Laboral del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, una de ellas es vincular "el salario del trabajador al cumplimiento de unos objetivos". Sánchez añade que "está demostrado que trabajar por incentivos frente a un horario rígido aumenta la productividad, el compromiso, la implicación y la motivación de los empleados". Esta es una de las diferencias entre el modelo laboral español y el de otros países del resto de Euro-

pa. Pero existen otros factores a tener en cuenta, como el sistema de retribución de la compañía.

En este sentido, desde la consultoría de recursos humanos Alma Consulting Group, defienden los resultados positivos de introducir un sistema de retribución variable, es decir, de asociar las ganancias en dinero de los trabajadores con

su rendimiento. "Cuando se retribuye a un trabajador con este modelo, no sólo estamos hablando de una recompensa monetaria, sino de un intercambio justo del tiempo y el esfuerzo del empleado en mejorar los resultados de la compañía", asegura David García, responsable de fiscalidad de costes laborales de Alma Consulting Group.

Con este sistema de retribución se pretende "involucrar al trabajador en la marcha de la empresa, es decir, transmitir la idea de que el incremento en la productividad de la compañía es también un beneficio para él", tal y como asegura García.

Por eso mismo, García reconoce que "la retribución no debe ser algo que nos viene dado por la legislación o el mercado laboral, sino que cada empresa debe diseñar la suya propia". En cambio, en España, este modelo no ha sido nunca el habitual. "Tradicionalmente, ha sido difícil involucrar a las personas con la dinámica de crecimiento de actividad y de resultados de la empresa". Por eso, desde Alma Consulting Group dan algunas claves pa-

El teletrabajo favorece la conciliación

El teletrabajo es otra de las herramientas que estimulan la competitividad. "Hay datos que aseguran que el teletrabajo aumenta la productividad más de un 30 por ciento", asegura Sánchez. Por otro lado, según la psicóloga, los mecanismos que más motivan a los empleados son el refuerzo positivo por el trabajo realizado así como las felicitaciones por los logros alcanzados y por el esfuerzo. En el mismo sentido, desde la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles señalan la importancia de promover actitudes corporativas que faciliten ambientes de trabajo más humanos e integradores.

ra implantar este modelo con éxito, como evitar la complejidad en la gestión para que el trabajador entienda el nuevo modelo que se va a implantar.

Horarios flexibles

"Uno de los aspectos que supone más riesgo para el empleado es no sentirse valorado por parte de su jefe o empresa". Esta es la opinión de Elisa Sánchez, experta en evaluaciones de riesgos psicosociales para trabajadores. Tanto es así que, en España, el estilo de liderazgo del empresario está más enfocado al control que a la confianza, tal y como denuncia Sánchez. Es decir, el horario de trabajo de muchos

de los empleados en nuestro país es inflexible y rígido. "Se valora el presentismo porque en ocasiones se sospecha de los trabajadores". En cambio "este tipo de gestión indica que la empresa o el jefe confía en el empleado". Así lo explica Elisa, quien aporta datos concretos sobre los inconvenientes de esta forma de trabajo, como es que "los horarios rígidos que dificultan la conciliación suponen más del 30 por ciento de las bajas laborales".

Pero, para que este mecanismo funcione, es necesario que los objetivos que la empresa fije para el trabajador sean realistas y alcanzables, se puedan medir y estén consensuados. De lo contrario, el empleado podría no sentirse realizado y esta forma de trabajo podría no dar sus frutos.

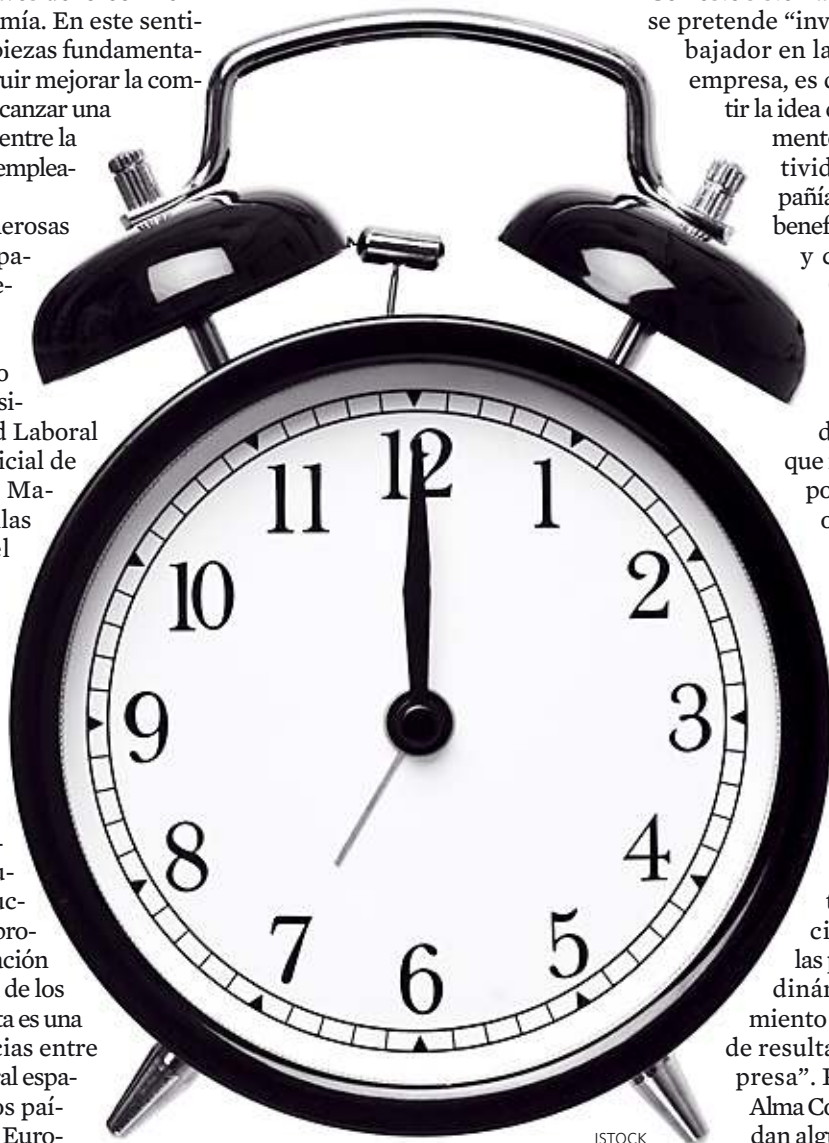
Por su parte, la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arhoe) ha manifestado la importancia de fomentar la creatividad y la motivación, evitar las distracciones y reducir el tiempo de la comida y las reuniones para lograr una mayor eficiencia en el trabajo.

En este sentido, José Luis Casero, presidente de Arhoe, aseguró que "el trabajo debe entenderse como una actividad y no como un lugar de carácter físico" y añadió que "la flexibilidad espacial ha de ser una de las bases de la mejora de la productividad". Un hecho que nuestros empresarios deben entender, al igual que parecen hacerlo muchos de los gestores del resto de países de Europa.

Para leer más

www.eleconomista.es/kiosco/

Gestión
el economista



El CDTI invierte más de 50 millones en I+D+i empresarial

De las 84 compañías beneficiarias, casi un 66% son pymes

eE MADRID.

El consejo de administración del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) ha aprobado 81 nuevos proyectos de I+D+i con un presupuesto total que as-

ciende a más de 66 millones de euros, de los cuales el CDTI aportará más de 50 millones.

En el desarrollo de estos proyectos participan 84 empresas, de las cuales el 65,5 por ciento son pymes y, de estas, el 34,5 por ciento pertenece a sectores de media y alta tecnología. Del total de las compañías implicadas, 29 (es decir, un 34,5 por ciento) recibe, por primera vez, financiación del CDTI. El organismo ha estimado que la su-

ma de estas iniciativas supondrá la generación de 299 empleos directos que movilizarán además 494 indirectos.

De las iniciativas aprobadas, 62 son proyectos individuales de I+D; 15 pertenecen a la línea directa de innovación; tres son consorciados de I+D en los que participan ocho empresas y un proyecto corresponde a la línea de innovación global, que tiene por objetivo financiar proyectos de inversión en innovación

e incorporación de tecnología innovadora que contribuya al crecimiento e internacionalización de empresas españolas.

Fondos Feder

Además, el consejo de administración del CDTI ha aprobado 49 proyectos cofinanciados con los fondos europeos Feder en el marco del Programa Operativo Pluri-Regional de Crecimiento Inteligente, con una aportación pública que supera los

34 millones de euros. La puesta en marcha de este programa ha permitido que el CDTI incremente el tramo no reembolsable al 20 por ciento a todos los proyectos que cuenten con cofinanciación de este programa, con independencia del tamaño del beneficiario.

Unas iniciativas que, sin duda, serán bienvenidas por las empresas beneficiarias, necesitadas de una liquidez que les permitirá llevar a cabo proyectos innovadores.