



Alejandro Juan-Marcos Barocio

Licenciado en Creación y Desarrollo de Empresas. Comercio de equipo médico y laboratorio. Babson College Entrepreneur Development Experience.

## El dinero no lo es todo

Solemos creer que el dinero es la mejor fuente de motivación que los líderes pueden implementar para alentar a los trabajadores, no obstante, el profesor en liderazgo organizacional, Ronald Riggio, señala que hay 5 razones principales por las cuales los jefes querrían reconsiderar el uso de esta fuente como un motivador laboral.



**1.** Algunos empleados no usan el dinero de manera eficiente. A la gran mayoría de los integrantes de una empresa se les paga por su tiempo (por hora, salario semanal, quincenal, etc.), no por su rendimiento o metas. Diversas investigaciones muestran que gratificar a las personas por su tiempo, en lugar de pagarles por completar proyectos laborales, es ineficiente. Sabemos que los vendedores remunerados por comisiones trabajan duro. ¿Por qué? Porque se les paga con un plan de proporción variable (y no fijo como a la mayoría): a mayores ventas, mayores ganancias. Por lo que el dinero para los trabajadores hora/salario no es lo más atractivo.



**2.** El dinero puede no ser un verdadero motivador. El dinero se relaciona con el poder y el estatus social; existen personas las cuales están más motivadas por el reconocimiento (ego) que por lo que pueden comprar con el dinero. Al obtener un salario digno, muchas personas valoran y prefieren otras recompensas: trabajo significativo y prestigioso, buenos colegas/mentores, mejores oficinas, entre otros.



**3.** La mayoría de los aumentos no son lo suficientemente significativos para motivar. Los estudios sobre los umbrales de motivación sugieren que para que un aumento salarial o una bonificación conduzca realmente a un aumento en la motivación y en el rendimiento, deben de ser sustanciales, al menos entre un 5% y un 7% sobre la nómina actual. Normalmente, dichos incrementos no son tan generosos, así que es probable que tengan un impacto mínimo en el desempeño del empleado.



**4.** No se hace una conexión sobre el rendimiento y el dinero. Los trabajadores pueden no ver la relación entre los comportamientos, trabajos o expectativas que cumplen y el dinero que reciben, debido a que pagarles para que estén presentes en el sitio de trabajo no garantiza que estén siendo productivos (pueden entrar en el pensamiento de "me pagan por estar aquí"). De esta manera, los gerentes no podrán medir el desempeño de su equipo de manera adecuada, lo que en un futuro dificultará encontrar los cuellos de botella en la organización.



**5.** El dinero es caro. En casi todas las compañías, los presupuestos son ajustados; confiar en el dinero como incentivo para que las cosas salgan bien es muy limitante. Los buenos jefes deben de aprender el valor de otros tipos de recompensas no monetarias, asociadas con el reconocimiento como otorgar un lugar de estacionamiento valioso, vacaciones, premios, viajes, etc.

### ¿Cuáles son las acciones que los líderes pueden implementar?

- ▶ Conocer qué es lo que valoran los empleados. Averiguar qué motiva a cada uno de ellos e implementar recompensas no monetarias cuando corresponda.
- ▶ Tener en cuenta que los aumentos deben de ser significativos para lograr ver un cambio positivo en el desempeño.
- ▶ Otorgar tiempo libre o flexibilidad en las horas de trabajo puede representar una mayor recompensa para algunos trabajadores.
- ▶ Crear reconocimiento, al agradecer a los miembros de una organización regularmente, se les hace saber que su trabajo es valorado, relevante y apreciado.