



Proponiendo un Esquema
de Incentivos para
una Motivación Exitosa

sodexo

Soluciones de calidad de vida diaria

Proponiendo un Esquema de Incentivos para una Motivación Exitosa

Los empleados son vitales para la prosperidad de cualquier negocio. Si ellos se sienten apreciados y valorados, estarán motivados a contribuir al continuo éxito de la compañía. ¿Cómo motivas ese sentimiento de apreciación y valor? Un buen lugar para empezar es asegurarte de que tienes los elementos en perfecto orden de trabajo, un esquema justo de salarios, condiciones positivas de trabajo, la valoración y programas benéficos de entrenamiento.

Sin embargo, frecuentemente se da el caso de requerir un pequeño extra para asegurar el completo compromiso de los empleados y por su puesto, mantenerlos felices significa reducir la rotación de personal, mejorar la moral y la lealtad del equipo de trabajo, incrementar la retención de talento y mejorar el desempeño diario.

En muchos casos esos “pequeños extras” que se necesitan como esquema de incentivos hacen una gran diferencia entre un programa bien implementado y un programa mediocre.

Este estudio te lleva a través de pasos fáciles para asegurar que recibas lo mejor de tus empleados y lo mejor de tu compañía.

1. Define objetivos

Lo primero debe ser arreglar tus objetivos, decidir cuál es el resultado más deseable de tu esquema, ya sea reducir el ausentismo laboral, incrementar la productividad y mejorar el servicio al cliente. El objetivo más obvio es mejorar el desempeño total de los empleados. También puede ayudar a distinguir tus objetivos entre los beneficios para el negocio y los beneficios para el equipo.

También debes considerar cuándo es el mejor tiempo para implementar tu esquema, tal vez al inicio del año financiero sea cómodo para los contadores, ¿pero le acomoda a tus actuales proyectos y objetivos de largo plazo?

Asimismo requerirás decidir durante cuánto tiempo se implementará tu esquema. Una motivación continua a lo largo del año y un esquema de recompensas le recuerda al equipo cómo son apreciados y pueden tener mayores beneficios que una recompensa esporádica.

Finalmente, como parte de los objetivos y estrategias, necesitas decidir sobre tu audiencia. ¿Toda la compañía va a recibir incentivos o sería más eficiente enfocarse en un grupo de empleados para que sea una tarea medible?

2. Crea un caso de negocio

Una vez que tus objetivos estén en su lugar, es vital que el Consejo de Administración te lo compre y la única forma de lograrlo es tener un caso de negocios robusto. Asegúrate de que estás consciente de los beneficios financieros y el retorno de inversión (ROI, por sus siglas en inglés) que quieres para la compañía.

Si estás utilizando a un proveedor para desarrollar el esquema para ti, uno que haya sido propuesto por el Consejo de Administración, será más fácil para que le des el mayor valor agregado posible a lo que hayas negociado. Muchos proveedores ofrecen excelentes descuentos en sus productos o dan regalos gratis a sus participantes.

También es deseable considerar, en este punto, que las recompensas de un determinado esquema no deben ser únicamente financieras. Las restricciones presupuestarias se citaron como los principales inhibidores de las estrategias de recompensas, seguidas por las habilidades de liderazgo en una encuesta reciente hecha por el Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo.¹

Mientras los bonos y comisiones se aprecian, son generalmente los incentivos no financieros los que pueden hacer la diferencia en la opinión y experiencia de un empleado con una compañía. Los incentivos no financieros pueden incluir recompensas como días extra de descanso, regalos, eventos sociales y el uso del carro de la compañía.

Interesantemente, una encuesta reciente de los sectores públicos y privados demostró que un buen ambiente de trabajo también está entre los incentivos más importantes, 82% en el sector privado y 88% en el público, donde el salario y las recompensas financieras son menos importantes.²

3. Comunicación y Consulta

No sirve de nada tener un programa eficiente de recompensas, al menos que lo puedas comunicar. Esto significa hablar con tus empleados acerca de los beneficios a los cuales pueden tener acceso, las opciones que tienen disponibles y cómo pueden aprovecharlas mejor.

Necesitas construir una plataforma de recompensas y reconocimiento que llegue a tu fuerza de trabajo, a través de palabras. Una investigación reciente ha demostrado que más de una tercera parte de los empleados (36%) dice que sus empresas no hacen lo suficiente para comunicar los beneficios que ofrecen.³

Asegura que tus participantes entiendan claramente las expectativas y comunícate regularmente con ellos en todos los niveles, ya sea a través de boletines pegados en los pasillos, Intranet, SMS o un newsletter por correo electrónico. Es evidente que las compañías que más éxito tienen son aquellas que se comunican regularmente con sus equipos de trabajo.

En una encuesta de líderes de negocios, un sorprendente 91% sintió que ellos no se

comunicaban claramente con sus empleados y por lo tanto habían experimentado una desmotivación en su equipo de trabajo.⁴ También es importante consultar a los sindicatos relevantes de comercio, para asegurarse de que todos los elementos de tu esquema sean equitativos y accesibles para todos.

4. Mantenlo personal

El primer reto que muchas compañías enfrentan para motivar a sus empleados y clientes es seleccionar los mecanismos correctos de recompensas. No hay mucho caso en seleccionar el mismo esquema de recompensas para todos los empleados, ya que es imposible que a todos les guste lo mismo. Lo que una persona puede apreciar, otra puede encontrar inaceptable o poco atractivo.

El que tus empleados participen en esta etapa asegurará una mayor participación en tu esquema de incentivos. Una idea es dejarlos seleccionar sus propios incentivos, esto se puede hacer desde una lista predeterminada, que sea un traje hecho a la medida de los intereses de los participantes.

Los objetivos también deben ser personalizados, cuando sea posible; idealmente basados en las especificaciones del trabajo y las responsabilidades.

Primero hay que traer a los individuos que tienen metas, después al resto del equipo, de esta forma todos los niveles están motivados y sus objetivos apuntan a ser viables y relevantes.

5. Mantener el entusiasmo

La clave para mantener la motivación es proveer a tus empleados con una combinación tangible e intangible de recompensas. No es suficiente asumir que el bono de Navidad o una fiesta mantengan al equipo de trabajo contento y leal. Los patrones deben trabajar en la motivación de los empleados en diversos niveles. Además de todo ello, está la necesidad de reconocer los logros de tus empleados.

Es vital estar consciente de ello y recompensar sus habilidades y experiencias, al mismo tiempo que se es capaz de proveerlos de nuevas oportunidades; todo el tiempo que ellos están en un ambiente de trabajo fresco e interesante. Motiva a tu equipo para que quieran ser leales.⁵ La investigación ha demostrado que un creciente esquema de recompensas y beneficios para los empleados es clave para fortalecer su moral y motivación.

Debes reevaluar regularmente el programa, identificar picos y bajas a lo largo del año y ajustar el nivel de comunicación o de administración donde se necesite. También es vital pedir retroalimentación; los empleados sentirán que ellos son parte del progreso y estarán emocionados por la idea de que el esquema se refleje en sus intereses.

6. Medir y Evaluar

Pero sobre todo, un plan de incentivos debe ofrecer un retorno de inversión para los empresarios. El ROI regresa cuando dan la recompensa correcta que impulsa y motiva a los empleados, ayuda a la retención y trae consigo nuevos negocios.

El éxito sólo se logra si hay ROI. Sorprendentemente, de acuerdo con investigaciones recientes, casi el 60% de los empresarios no puede fácilmente demostrar el ROI al usar un programa de recompensas.⁶ Así que, ¿cómo puede medirlo? La clave es ver hacia atrás, desde el inicio ¿estableció un plan para alcanzar sus objetivos? ¿Redujo el ausentismo y aumentó los beneficios? Si alcanzó los objetivos fundamentales, entonces su plan ha sido todo un éxito y ha conseguido ROI para su negocio.

Referencias

1. Encuesta 2008, Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo.
2. Actitudes para trabajar, encuesta de 472 trabajadores del sector público y privado del Reino Unido por el Foro de Investigación.
3. De acuerdo a la investigación de Beneficios de AIG.
4. Tomado de un estudio de Drewberry, septiembre 2009.
5. La encuesta de beneficios de empleados ¿Qué empleados quiere realmente?, realizada por TNS empresa de investigación.
6. Los Premios Empleado Watch 2009 por la consultora en beneficios, Thomsons Beneficios en línea.

Para obtener mayor información y hablar sobre cómo puede proponer un esquema de incentivos para una motivación exitosa, favor de contactar con [Sodexo Soluciones de Motivación](#), una de las más grandes Compañías de incentivos y motivación o vía telefónica al [01 800 110 1999](#).

Acerca de los autores

- La organización de servicios de administración de prestaciones más grande del mundo líder global en expendio de vales y tarjetas de servicio.
- En la Gran Bretaña [Sodexo](#) provee innovadores servicios de administración y alimentos a negocios e industrias, incluyendo los sectores de educación, salud, recreación y defensa.

- Uno de los más importantes proveedores de incentivos y recompensas en Reino Unido.
- Grupo **Sodexo**:
 - 380,000 personas
 - 31,200 ubicaciones
 - Operando en más de 80 países
 - Ingreso por 14.7 mil millones de euros
- **Sodexo** Soluciones de Motivación México :
 - Más de 27 años de experiencia
 - Cobertura a nivel Nacional
 - 12,000 Clientes
 - Más de 1.5 millones de beneficiarios





Soluciones de calidad de vida diaria

Contáctanos
Centro de Atención Sodexo
D.F.: al 5262.2978
Interior: 01800.110.1999
contactanos@sodexhopass.com.mx
sodexo.com.mx