

Establecimiento de objetivos y motivación de los trabajadores

Los objetivos de trabajo individuales pueden aumentar el rendimiento del trabajador, pero deben elegirse bien

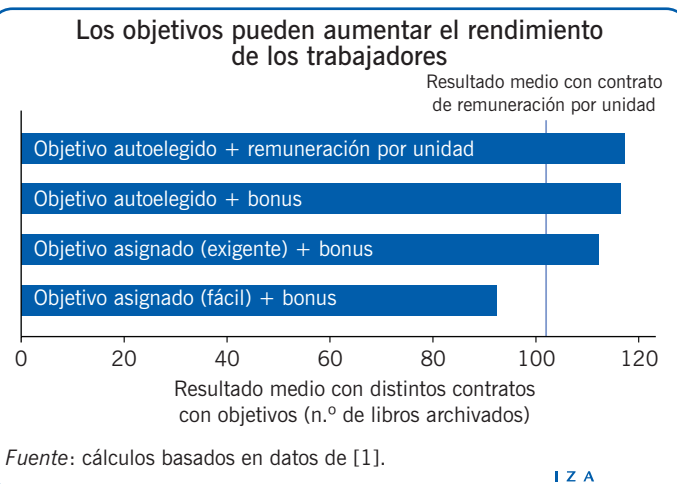
DISCURSO DE ASCENSOR

Las empresas quieren empleados motivados y productivos. ¿Hay formas de motivar a los empleados sin depender solamente de incentivos monetarios, como los planes de salario según rendimiento? Una herramienta prometedora en las últimas décadas para mejorar el rendimiento de los trabajadores ha sido el establecimiento de objetivos, bien los asigne la dirección o los elija el propio empleado. Los objetivos son potentes motivadores para los empleados y pueden aumentar la productividad en una organización. Sin embargo, si no se eligen con cuidado o si se usan en situaciones no adecuadas, pueden tener consecuencias perjudiciales y no deseadas. Los objetivos son una herramienta potente que debe usarse con precaución.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + El uso de técnicas para establecer objetivos puede aumentar la motivación y el rendimiento de los trabajadores.
- + Los objetivos son especialmente eficaces si la tarea tiene una estructura simple.
- + Los objetivos de trabajo individuales pueden aumentar el rendimiento, bien los asigne la dirección o los elija el trabajador.
- + Aunque los incentivos monetarios ya sean altos, complementarlos con objetivos puede mejorar el rendimiento.
- + Los objetivos, al igual que los incentivos monetarios, ayudan a centrarse en las partes más importantes de la tarea laboral.



Contras

- Los objetivos que se centran solo en la cantidad producida pueden hacer que esta sea de baja calidad.
- Si los objetivos asignados son muy ambiciosos, pueden asumirse riesgos excesivos.
- Los objetivos de trabajo basados en el rendimiento de los trabajadores individuales pueden reducir la cooperación entre colegas.
- Los objetivos pueden promover conductas poco éticas y provocar sobrecarga o informes erróneos sobre el rendimiento.
- Muchos de los reparos que se aplican a los incentivos monetarios se aplican también al establecimiento de objetivos.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los estudios empíricos sobre el terreno y en laboratorio demuestran que los objetivos de trabajo bien elegidos, bien sean asignados o autoelegidos, pueden aumentar la productividad de los empleados, con o sin incentivos monetarios. Los objetivos son más productivos en entornos laborales simples, donde la productividad se define con una sola dimensión de esfuerzo, como la cantidad, y donde la probabilidad de conductas adversas es baja. En entornos más complejos, establecer objetivos de forma multidimensional es más difícil y puede provocar conductas no deseadas y reducir la calidad. Los objetivos organizacionales generales deben comunicarse a los trabajadores para evitar un enfoque demasiado limitado en algunos objetivos.