

# Participación en los beneficios: consecuencias para los trabajadores

La participación en los beneficios, un programa de «bonificación» formal basado en la rentabilidad de la empresa, motiva mucho a los empleados si se diseña bien

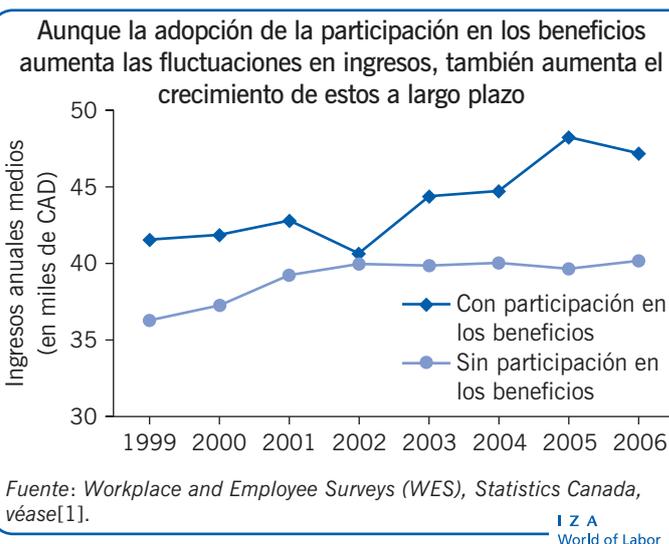
## DISCURSO DE ASCENSOR

La participación en los beneficios puede aumentar la productividad y, por tanto, la rentabilidad de la empresa y el salario de los empleados. También puede mejorar la estabilidad del empleo al permitir a las empresas ajustar los salarios durante las crisis en lugar de despedir a trabajadores. Aunque la adopción de la participación en los beneficios aumenta las fluctuaciones en ingresos, también aumenta el crecimiento de estos a largo plazo. Al igual que con cualquier plan de incentivos, la participación en los beneficios puede hacer que algunos trabajadores se beneficien del esfuerzo de otros sin el esfuerzo propio («problema del parásito»). Pero los datos indican que en las empresas con producción por equipos, la participación en los beneficios puede reducir la elusión del trabajo y aumentar la productividad.

## HALLAZGOS CLAVE

### Pros

- + La participación en los beneficios puede aumentar la productividad y, por tanto, la rentabilidad de la empresa y el salario de los empleados.
- + Al reducir la conducta elusiva, la participación en los beneficios puede reducir los costes de supervisión.
- + La participación en los beneficios puede disminuir los riesgos de compensación para las empresas al permitir mayor flexibilidad en los salarios.
- + La participación en los beneficios también puede mejorar la estabilidad del empleo al permitir a las empresas ajustar los salarios durante las crisis en lugar de despedir a trabajadores.
- + El uso de la producción por equipos es importante para el efecto positivo del crecimiento de la productividad de la participación en los beneficios de los empleados.



### Contras

- Al igual que con cualquier plan de incentivos de grupo, la participación en los beneficios puede hacer que algunos trabajadores se beneficien del esfuerzo de otros sin el esfuerzo propio («problema del parásito»).
- Los trabajadores no pueden ver los fuertes vínculos entre sus esfuerzos y el rendimiento de su empresa (beneficios).
- La participación en los beneficios puede aumentar los riesgos de compensación para los empleados al hacer que los ingresos sean más variables.
- La participación en los beneficios puede generar más costes administrativos.
- Existe una relación negativa entre la sindicalización y la participación en los beneficios, ya que la mayoría de los sindicatos se oponen a estos programas de incentivos organizacionales.

## MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

En los últimos años, ha sido amplio el debate sobre si los empleados se benefician económicamente de prácticas empresariales como la participación en los beneficios. Los estudios empíricos demuestran que la participación en los beneficios puede aportar muchos beneficios a los empleados, como mayores ingresos y estabilidad, y a las empresas, como mayor productividad, lo que favorece también un salario más alto. Los sindicatos podrían querer colaborar con la dirección para potenciar las ventajas mutuas de la participación en los beneficios. Los gobiernos pueden facilitar la adopción de planes de participación en los beneficios ofreciendo incentivos, como beneficios fiscales diferidos.