

¿Pueden los experimentos de laboratorio ayudar a diseñar políticas de personal?

Las empresas pueden usar experimentos de laboratorio para estructurar políticas de pagos y programas de incentivos

DISCURSO DE ASCENSOR

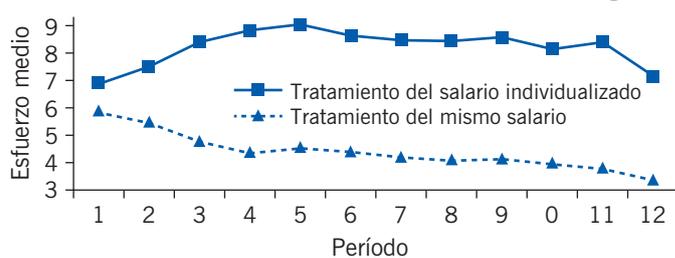
¿Puede una empresa atraer a un tipo diferente de empleado si cambia su programa de compensación? ¿Es suficiente pagar más para aumentar la motivación de los empleados? ¿Debe una empresa calificar y comentar con los empleados su rendimiento absoluto o relativo? Los experimentos de laboratorio pueden ayudar a abordar estas preguntas al identificar el impacto causal que tienen las variaciones en la política de personal en la productividad y movilidad de los empleados. Aunque se recogen en un entorno artificial, la validez externa cualitativa de los hallazgos del laboratorio está ahora bien reconocida.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + El laboratorio ofrece un método económico y fiable para identificar las relaciones causales entre incentivos y esfuerzo, con alta validez externa cualitativa.
- + El impacto previsto de un cambio en la política de compensación en el esfuerzo de los empleados y la clasificación puede verse en el laboratorio.
- + Los experimentos de laboratorio pueden determinar cómo influyen puntos de referencia, como el salario justo, ingresos comparativos, expectativas y objetivos, en la intensidad del esfuerzo.
- + La importancia de estudiar simultáneamente las fuentes de motivación monetarias y no monetarias para comprender cómo interactúan puede demostrarse en el laboratorio.
- + El laboratorio ofrece medidas claras de los efectos de los compañeros en la productividad e información sobre políticas de observación del rendimiento óptimas.

Esfuerzo con sistemas salariales individualizados o iguales



Nota: el uso de salarios iguales reduce los esfuerzos de los empleados, que bajan con el tiempo; los salarios individualizados mantienen niveles más altos de esfuerzo que persisten en el tiempo.

Fuente: [1].

IZA
World of Labor

Contras

- Solo se observa a los sujetos durante un corto período; por tanto, es difícil diseñar experimentos de laboratorio que puedan recoger los efectos a largo plazo del cambio.
- Los sujetos que participan en experimentos de laboratorio se autoseleccionan y pueden sentirse analizados, lo que tiene consecuencias en su comportamiento.
- Los estudiantes y CEO tienen probablemente una serie de características diferentes e importantes, pero es difícil que los CEO participen en experimentos de laboratorio.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Muchas empresas tratan de mejorar la gestión de los recursos humanos para aumentar la productividad y ofrecer un entorno laboral que pueda atraer y retener a los mejores empleados. Sin embargo, calcular el posible impacto de un nuevo programa de incentivos es muy difícil. Los experimentos de laboratorio pueden ayudar a anticipar los costes y beneficios de un cambio al investigar los aspectos económicos, sociales y psicológicos de las reacciones humanas a incentivos positivos y negativos. Aunque hay preguntas legítimas sobre hasta qué punto los hallazgos de laboratorio son aplicables a la población general, los datos recientes son alentadores.