

RETRIBUCIONES I

Capítulo 1. IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

2. FUNDAMENTOS DE LA RETRIBUCIÓN

3. FUNDAMENTOS PSICO-SOCIOLOGICOS DE LA RETRIBUCIÓN.

4. DISEÑO DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS POR FACTORES.

5. DECISIONES SOBRE OBJETIVOS DE LA RETRIBUCIÓN.

6. DECISIONES SOBRE ELEMENTOS DEL PAQUETE RETRIBUTIVO.

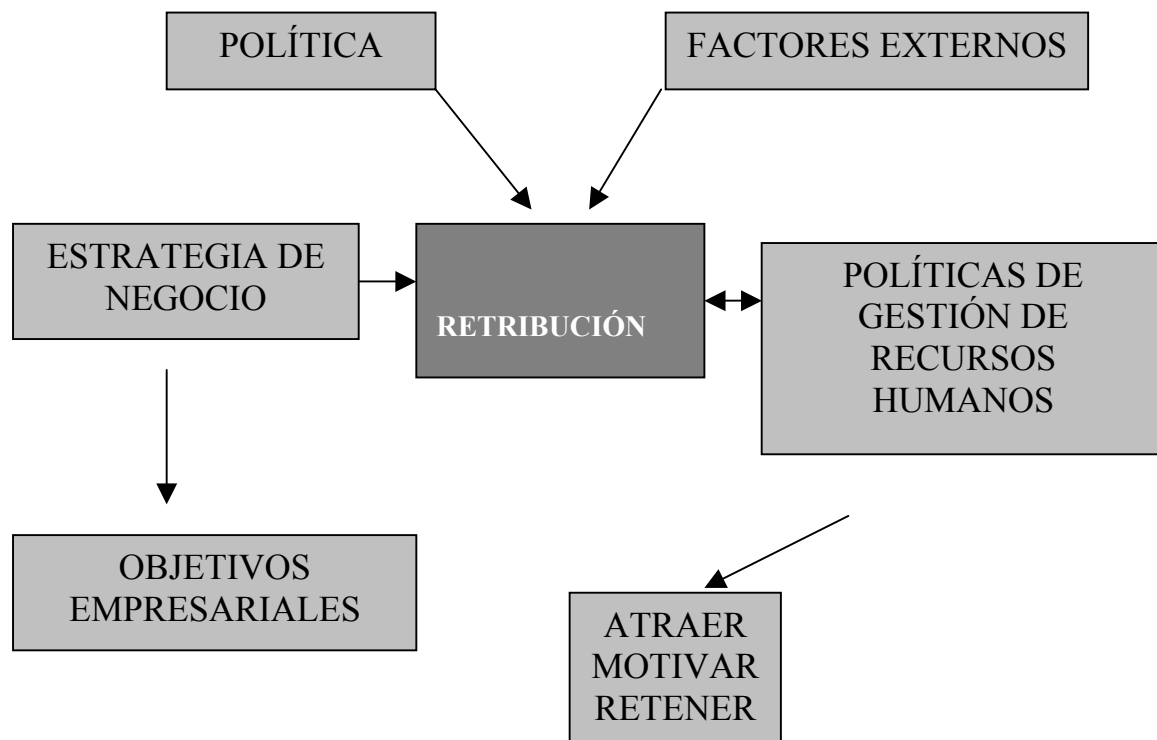
7. CASOS PRÁCTICOS.

1. INTRODUCCIÓN

.../...

Porque la innovación en materia retributiva no sólo es posible y deseable, sino que es necesaria, en la medida en que las personas cambian, los valores cambian, nuevas generaciones se incorporan al mercado de trabajo, la competencia se incrementa, etc.

La retribución en la estrategia de negocio:



.../...

.../...

3. FUNDAMENTOS PSICO-SOCIOLOGICOS DE LA RETRIBUCIÓN

.../...

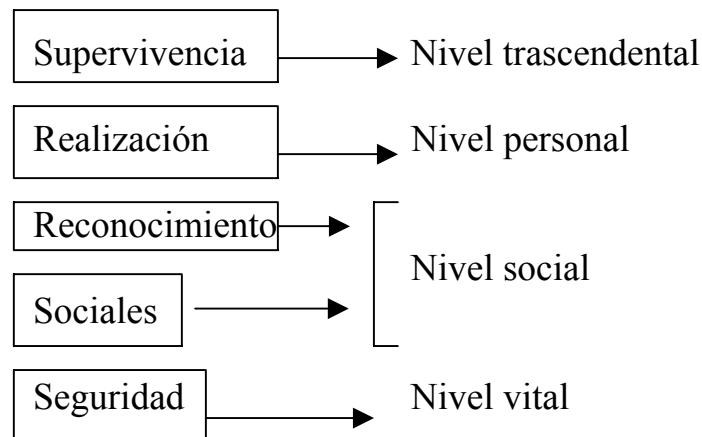
2. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Para Abraham Maslow los motivadores del comportamiento son las necesidades, y éstas se ordenan jerárquicamente según su importancia, de modo que hasta que las necesidades de orden inferior no se encuentran satisfechas, las que siguen en la escala no se erigen en motivadores activos del comportamiento. Por tanto, para Maslow la motivación de las personas es la satisfacción escalonada de una jerarquía de necesidades.

El individuo está compuesto, según **Maslow**, por tres niveles de necesidades. El nivel vital (*primer nivel o más primario*), comprende dos tipos de necesidades, las de supervivencia y las de seguridad. Las primeras son de orden fisiológico, su satisfacción tiene carácter repetitivo y son necesarias para el desarrollo de la vida. Las necesidades de seguridad se refieren a seguridad económica, normalmente en forma de empleo fijo, y de seguridad futura con relación a los salarios pasivos (*jubilación, retiro, etc.*).

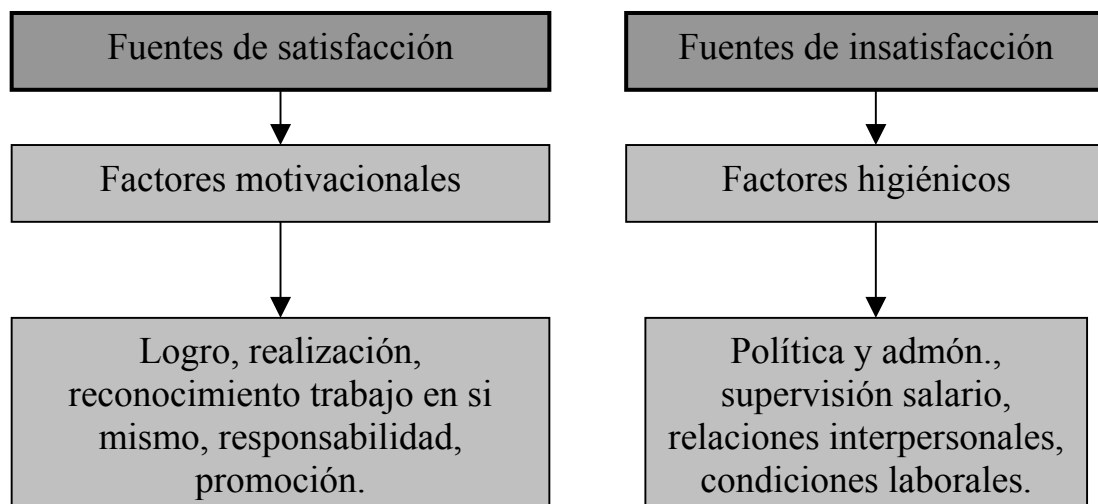
.../...

Jerarquía de las necesidades de Maslow



.../...

Los factores higiénicos serían las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el salario, es decir, aquellos elementos necesarios para desempeñar una actividad en condiciones normales, cuya ausencia provoca insatisfacción pero que su presencia no genera ninguna satisfacción motivación especial.



Los factores motivadores producen un efecto duradero y de aumento de productividad, y ejercen influencia positiva más intensa que los higiénicos.

.../...

.../...

Relación entre la teoría de Maslow y Herzberg

Elementos de la Compensación Total	Qué satisface según Maslow	Carácter del elemento según Herzberg
Todo el paquete integrado de forma armónica	Necesidades de realización personal	Motivador
Compensación extrínseca no financiera: sistemas de reconocimiento. Compensación intrínseca: oportunidades para el crecimiento y desarrollo.	Necesidades de reconocimiento	Motivador
Compen. Ext. Financiera: compen. Indirecta (servicios al empleado y benef. sociales) Compen. Ext. Financiera: comp. Directa (Salario variable a c y l plazo)	Necesidades sociales / de pertenencia	Básicamente higiénicos (algunos beneficios sociales pueden ser motivadores)
Compensación extrínseca financiera: comp. Indirecta (sistemas de previsión y pago del tiempo no trabajado)	Necesidades de seguridad	Higiénicos
Compen. Extrínseca Financiera: comp. directa (salario fijo)	Necesidades fisiológicas	Higiénicos

Tanto **Maslow** como **Herzberg** introdujeron conceptos importantes sobre la motivación en relación con la compensación, y tanto la pirámide de las necesidades como la división entre factores higiénicos y motivadores han ayudado a comprender los mecanismos individuales de la motivación dentro de una organización.

.../...