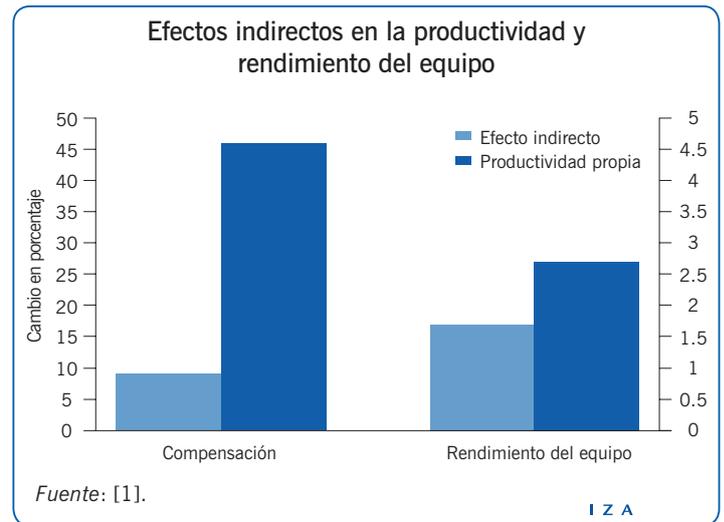


Efectos indirectos en la producción: ¿se valoran?

Los efectos indirectos pueden contribuir al éxito del equipo, aunque no se compense a los trabajadores por ello

DISCURSO DE ASCENSOR

Los trabajadores pueden contribuir a la producción total de la empresa con su propia producción o indirectamente con su influencia en la producción de sus compañeros. Los trabajadores con efectos indirectos positivos en la productividad hacen que las personas a su alrededor trabajen mejor y aumente la producción general del equipo. Al contrario que lo que indican los datos sobre los «efectos de los pares», los trabajadores con efectos indirectos positivos en la productividad pueden no ser los trabajadores con los niveles más altos de producción personal. Estos efectos indirectos en la productividad son importantes para el éxito del equipo aunque solo desempeñen un pequeño papel a la hora de determinar el salario del trabajador.



HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Los trabajadores influyen en el rendimiento del equipo a través de su propia producción y su influencia en la producción de sus compañeros.
- + Por lo general, los trabajadores no reciben una compensación adecuada por su influencia en los compañeros.
- + Los efectos indirectos positivos en la productividad no se limitan a los trabajadores más productivos.

Contras

- Los efectos indirectos en la productividad pueden ser difíciles de medir y requieren datos muy frecuentes sobre el rendimiento.
- Los cálculos tradicionales de los efectos de los compañeros pueden no identificar los efectos indirectos en la productividad ya que los trabajadores que más rinden pueden crear efectos indirectos negativos en la productividad.
- Determinar la naturaleza precisa de la función de producción de un equipo –la producción física de su proceso de producción– ha demostrado ser difícil.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los trabajadores que sacan lo mejor de los demás no tienen necesariamente los niveles más altos de producción, por ejemplo, trabajadores que dedican el tiempo de su tarea para ayudar a un recién llegado, o profesores que ofrecen comentarios que benefician el trabajo de otros investigadores, incluso si se retrasa la productividad de su propia investigación. Las empresas a menudo no compensan lo suficiente a los trabajadores por el impacto indirecto en la producción del equipo. Sin embargo, los efectos indirectos positivos en la producción deben tenerse en cuenta cuando se asignen las compensaciones, y las empresas deben buscar la manera de asignar a los trabajadores a equipos en los que haya una mezcla óptima de trabajadores con alta productividad y con trabajadores que causen efectos indirectos positivos en la producción.