

**Boletín 2006/003**

## **¿Por qué es tan difícil modificar el sistema de incentivos de los empleados?**

A finales de los 80, como parte de un plan para incrementar el peso de su negocio de tecnologías de la información, **Andersen Consulting (ahora Accenture)** empezó a contratar fuera de la propia empresa a consultores especialistas en temas de estrategia. Tal y como explica **Sahah Kaplan**, profesora de Gestión de Wharton, y su colega **Rebecca Henderson**, de Sloan School of Management, MIT, estos consultores tenían más experiencia que el empleado típico de Andersen y estaban acostumbrados a "*incentivos basados en resultados individuales mucho más agresivos*" que los que se utilizaban habitualmente con los empleados en tecnologías de la información de Andersen.



En un reciente artículo titulado **Inertia and Incentives: Bridging Organizational Economics and Organizational Theory** (Inercia e incentivos: conectando la economía y las teorías de la organización), estas investigadoras estudian los conflictos que surgen –centrándose sobre todo en los sistemas de incentivos-, cuando se producen cambios importantes en una organización, como por ejemplo la adopción de nuevas tecnologías o el traslado a nuevos mercados, y para ello se basan en los casos de

Andersen Consulting, Kodak y otras organizaciones.

**Datos extraídos de  
Universia-Knowledge@Wharton**