

TAREA 5 – 2DO PARCIAL

LA MOTIVACIÓN Y EL MIEDO

- 1. ¿Qué relación existe entre el asunto de la remuneración de ejecutivo a teoría de la equidad? ¿Quién cree que deberían ser los individuos de referencia en estos juicios de equidad? ¿Cuáles son las principales aportaciones de los altos ejecutivos?**

La teoría de la equidad sugiere que los salarios de los ejecutivos se determinan en base a comparaciones con otros individuos de referencia en roles similares. En este caso, los comités de remuneración utilizan estos principios para establecer lo que consideran un nivel "justo" de salario para los ejecutivos. Los individuos de referencia son aquellos que tienen una experiencia similar en compañías similares y aportan un valor comparable. Cambiar estos individuos de referencia puede influir en el rango de salarios considerado aceptable, y es posible que los ejecutivos influyan en la elección de estos individuos para favorecer su propia compensación.

- 2. ¿Cuáles cree que son algunas de las implicaciones de la justicia procedimental relacionadas con la forma en que se han establecido las políticas de remuneración para los altos ejecutivos? ¿Estas decisiones de pago obedecen los principios de la justicia procedimental descritos en el capítulo?**

Las implicaciones de la justicia procedimental en las políticas de remuneración para los altos ejecutivos son significativas. La justicia procedimental se refiere a cómo se toman las decisiones y si el proceso es considerado justo. Si las políticas de remuneración no se establecen de manera transparente y justa, podría resultar en una percepción negativa por parte de los empleados y la sociedad en general. Esto podría afectar la moral de los empleados, la reputación de la empresa y la confianza en la dirección.

- 3. ¿Cree que el gobierno tiene un papel legítimo en el control de la remuneración de ejecutivos? ¿De qué manera podríamos utilizar las teorías de la justicia distributiva y procedimental para informar ese debate?**

La cuestión de si el gobierno tiene un papel legítimo en el control de la remuneración de los ejecutivos es un tema debatible. Desde la perspectiva de la teoría de la justicia distributiva, el gobierno podría intervenir para asegurar que la brecha salarial entre los altos ejecutivos y los empleados de nivel inferior no sea excesivamente grande. La teoría de la justicia procedimental también podría respaldar la intervención gubernamental para garantizar que las políticas de remuneración se establezcan de manera justa y transparente.

- 4. ¿Hay alguna consecuencia negativa al vincular el salario con el desempeño de la compañía?**

Comparar el salario con el desempeño de la compañía puede tener consecuencias negativas. Si los ejecutivos perciben que su salario está directamente vinculado al desempeño de la compañía, podrían tomar decisiones a corto plazo que maximicen sus ingresos en el corto plazo, pero no sean sostenibles a largo plazo. Esto podría llevar a prácticas arriesgadas o incluso a la manipulación de los resultados financieros para aumentar los bonos y las compensaciones. La remuneración basada en el desempeño debe ser cuidadosamente estructurada para evitar incentivos perversos y promover una toma de decisiones sólida y a largo plazo.