

CCOO Federació Servicios



SISTEMA D INCENTIUS

SISTEMA D INCENTIUS

Els experts en creació de sistemes de retribució variable per incentius afirmen que la majoria dels sistemes vigents al nostre país són ineficaços. És a dir, que les empreses s'estan gastant els diners sense obtenir els resultats esperats: mantenir la plantilla il·lusionada i encoratjada a assolir una fita de creixement indicada per la mateixa empresa.

No oblidem que els incentius pretenen incrementar el volum de vendes, però també fidelitzar a l'empleat amb l'empresa, i fer-lo treballar de manera proactiva, il·lusionada i compromesa amb el futur. És el que s'anomena **salari emocional**.

Però, anem a pams, analitzant les premisses d'un **sistema d'incentius EFICAÇ**:

TRANSPARÈNCIA: El funcionament del sistema ha de ser de **domini públic**, i expressat amb claredat. Els objectius a realitzar, així com la contraprestació, s'han de **conèixer amb antelació** (haurien de ser negociables) i han de ser **assolibles**. Els treballadors han de tenir informació documental, periòdica i regular dels seus progressos.

OBJECTIVITAT: Ha de ser un sistema **mesurable objectivament i contrastable**. Que valori la **professionalitat** i el que aporta aquell treballador o grup a l'empresa. En aquest punt interessen els resultats i la vinculació, no la disponibilitat o la presència, que s'han de retribuir per altres mitjans. També ha de tenir mecanismes per resoldre discrepàncies.

UNIVERSALITAT: Si tots els treballadors són necessaris pel funcionament d'una empresa, tots tenen que participar d'un sistema d'incentius. Un sistema d'incentius **no pot ser discriminatori** perquè provoca la desmotivació dels col·lectius exclosos.

EQUILIBRI: Ha de valorar tant el **treball individual com el treball en equip**. Els resultats obtinguts s'han de **recompensar tant a curt termini** (salari) **com a llarg termini** (carrera) perquè els esforços no es realitzin només puntualment sinó que tinguin una continuïtat.

SI UN SISTEMA DE RETRIBUCIONS VARIABLE COMPLEIX TOTES AQUESTES PREMISSES, GAUDIRÀ DE CREDIBILITAT, I SERÀ UN ÈXIT TANT PER L'EMPRESA COM PELS TREBALLADORS.

LA SITUACIÓ A CAIXA SABADELL

Analitzem l'exposició anterior i comparem-ho amb el que tenim a casa nostra:

Quant a la **transparència**, és evident que si no es coneixen els objectius a realitzar anticipadament, el sistema perd tota credibilitat. Aquesta situació es produïa tradicionalment amb el concurs de punts. Aquest trimestre, però, no ha estat així. Esperem que es mantingui aquesta línia

d'informació prèvia. Quant als **objectius**, si són assolibles o no, cada oficina pensarà una cosa diferent, o cada any la situació canviarà. El que està clar és que si no són assolibles provoquen l'efecte contrari al pretès: la desmotivació. En aquest sentit, CS encara té molt a treballar ja que cada any la corba de gauss de les oficines que han assolit els objectius i les que no, surt a l'inrevés del que seria normal.

Respecte de l'**objectivitat**, podríem dir que el nostre sistema aconsegueix bastant aquesta premissa, almenys a oficines. Només quedaria pendent el mecanisme de resolucions de discrepàncies.

Universalitat. Tothom coneix la situació: **discriminació total**. Està clar el que pensa l'empresa dels treballadors de Serveis Centrals. Però què s'espera d'ells? És que no tenen dret a demostrar la seva professionalitat, el seu valor afegit, el seu compromís amb l'empresa i amb el seu futur? Són màquines o números, potser?

Si entrem a analitzar l'**equilibri**, està clar que a Serveis Centrals no és dóna, ja que es valora el treball d'un equip com si el realitzés una sola persona, el director de la unitat. La compensació a llarg termini tampoc existeix a casa nostra. Es podria instaurar mitjançant la consecució d'objectius a llarg termini (per exemple, el pla estratègic) o compensant els resultats obtinguts anualment, a més del bonus, amb compensacions acumulables amb resultats a més llarg termini (promoció professional...)

Esperem que la Direcció de la Caixa prengui nota i corregeixi les mancances del nostre sistema, perquè sinó ja sap el que té: **un sistema d'incentius que li costa diners, però que genera desmotivació i descontent en bona part de la plantilla.**

Sabadell, 30 de juny de 2005.

CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU