

Una política de retribución variable adecuada puede representar beneficios muy importantes para las organizaciones, en la medida en que permite orientar a sus profesionales hacia determinados valores y objetivos deseados por la misma.

OBJETIVOS DE LOS SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE:

- Optimizar la estrategia retributiva.
- Mejorar la capacidad de atraer y retener talento.
- Diferenciarse del mercado.
- Apoyar un cambio cultural en la organización.
- Dar respuesta a todo el colectivo, diferenciando individuo a individuo.

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ES UN COMPLEMENTO A SU SALARIO VINCULADO AL ESFUERZO PARA LA CONSECUCCIÓN DE CIERTOS OBJETIVOS (EJ., DESEMPEÑO), BIEN PROPIOS, BIEN DE LA EMPRESA (EJ., DIRECCIÓN POR OBJETIVOS).

PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

1.-Decidir qué niveles de empleados participarán en el sistema.

- ¿Es sólo para directivos y mandos?
- ¿Se extenderá a los puestos técnicos?
- ¿Participarán también los administrativos y los operarios?
- Normalmente, la decisión vendrá condicionada tanto por la capacidad de cada grupo de empleados de influir sobre los resultados generales, como por la facilidad de medir el rendimiento individual o de grupo.

2.- ¿Cómo se va a medir el rendimiento? Existen dos sistemas diferentes:

- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

3.- Qué hacer cuando hay dificultades para medir el rendimiento individual?

- Cuando no es fácil evaluar el rendimiento individual o para aquellos puestos que no tienen influencia directa en el rendimiento de la empresa, caben dos opciones: exclusión de los sistemas de incentivos u ofrecer un sistema de retribución variable basado en los resultados generales (bonos en función del cumplimiento de los objetivos del presupuesto de la compañía: beneficios, ventas, contención de costes, etc.).

4. Cuantía de los incentivos

- La empresa debe tener claro cuánto está dispuesta a pagar por un buen rendimiento.
- Hasta dónde puede llegar por recompensar un resultado extraordinario.

5. Qué recompensar: ¿rendimiento individual o el colectivo?

- Algunos sistemas se basan en la medición y el reconocimiento del rendimiento individual, mientras otros recompensan los resultados de equipos o grupos de trabajo.
- Otras modalidades ofrecen incentivos colectivos por la consecución de resultados de empresa o de departamento. No son sistemas excluyentes.