



**NOSOTROS TOMAMOS DECISIONES**

## **RETRIBUCIÓN VARIABLE - VI**

*Un sistema de retribución* **JUSTO**

La retribución variable debe tener dos objetivos

- Retribuir convenientemente el esfuerzo y la aportación a los resultados de la Entidad.
- Motivar a los empleados para superar en eficacia a los de la competencia.

Los componentes de la Dirección tienen herramientas para premiar su esfuerzo y para ayudarles a soportar las presiones de los mercados y de los rivales.

La principal herramienta es la participación en beneficios.

Participación de todos los empleados, de poco servirá motivar sólo a parte de la plantilla, el esfuerzo es global y la participación debe ser global. RED DE OFICINAS/DPTOS. CENTRALES/TERRITORIALES, es lo justo.

No hay nada más desmotivador que lo que se siente como injusto, no hay retribución que haga superar esa sensación.

Una entidad que pretenda tener una plantilla realmente motivada, debe hacer que esta participe en los resultados globales de la Entidad.

Dentro de la retribución, a igualdad de niveles, igualdad de retribución variable en función de cuatro áreas:

	GLOBALES	INDIVIDUALES (empleado/oficina/dpto..)
Alta Dirección	70%/90%	30%/10%
Zonas/Respons. Of.	25%/50%	75%/50%
Plantilla red oficinas	20%/40%	80%/60%
Plantilla Servicios Centrales/ Territoriales	50%	50%

Porcentajes sobre el total a percibir por R.V., a título de ejemplo, dado que en la actualidad no hay nada de esto. No obstante son porcentajes bastante razonables y motivadores.

**LA RETRIBUCIÓN VARIABLE TIENE SUS PROS Y SUS CONTRAS,  
EVITEMOS ESTOS ÚLTIMOS**