

El papel de la remuneración variable en nuestros días

Hoy en día establecer con los empleados y candidatos una relación ganar – ganar, estableciendo una remuneración variable de acuerdo a objetivos, definitivamente mejora el resultado de los empleados y la competitividad de las empresas.

Considerando esto, cuando un candidato acepta iniciar una relación con una organización como empleado, está aceptando ser responsable de si mismo y de sus resultados dentro de la organización, al mismo tiempo, aceptando que es un recurso con valor para la empresa y que está dispuesto a invertir su potencial en dicha compañía.

Al apostar en su logro de resultados, también está apostando al crecimiento de la compañía. Será muy diferente la postura del empleado frente al empleador, ya que será más de socio, y podrá plantear de manera más clara los beneficios que se espera recibir de la organización.

Este tipo de empleados o candidatos, según sea el caso, ya están esperando un sueldo a cambio de su tiempo, ya no serán un costo fijo para la empresa, si no que se plantearan como un recurso que corre riesgos junto con la organización, pero al mismo tiempo, puede obtener mayores beneficios.

Es un hecho que esto plantea las relaciones laborales un poco más inestables, con inseguridad, exigencia y competitividad, pero lo más importante es que el empleado / candidato puede ofrecer una ventaja competitiva ya que puede levantar la mano y presentarse a sí mismo como una persona flexible, creativo y con ambición para generar fórmulas de satisfacción mutua.

La remuneración en base a resultados (variable) es, hoy por hoy, una fórmula extendida en niveles gerenciales y jerárquicos, y para determinadas posiciones.

