

OBJECTIUS I INCENTIVACIÓ A LA INTRANET CORPORATIVA

Deixant de banda els problemes tècnics que ha comportat la implantació de la nova funcionalitat "Objectius i Incentivació" dins la Intranet corporativa, des del SEC pensem que s'ha fet un pas endavant en el procés d'informació del bonus.

El fet que hi hagi una opció que permeti a cada empleat saber quins criteris s'han utilitzat per assignar-li el bonus és un fet positiu i que dóna més transparència el sistema.

Malgrat això des del SEC pensem que és un sistema que:

- a. No incentiva a la majoria d'empleats que veuen el bonus més com un fet sobrenatural que com un incentiu.
- b. Que està suplint de manera deficitària els plans de carrera que de fa temps demanem tots els empleats.

BONUS: UN SISTEMA D'INCENTIUS DE DUBTOSA EFICÀCIA

1. Perquè el bonus sigui realment un incentiu, els responsables de l'oficina/departament han de participar en el disseny dels objectius assignats i han de poder exercir un control total sobre la part dels objectius que depenen del seu equip, perquè si es veuen els objectius com una quimera, el bonus ja no és incentiu sinó un miracle.
2. També els empleats han de tenir més informació: han de saber quina és la bossa de bonus, amb quins criteris l'ha distribuïda el responsable i, en departaments centrals han de saber d'on prové la seva expectativa de bonus individual i han de tenir alguna eina per poder controlar dia a dia, com a les oficines, el grau d'acompliment dels objectius del seu departament per tal de poder incidir-hi.
3. El bonus hauria d'intentar incentivar tot l'equip. Les diferències de bonus entre empleats és massa gran : en una oficina ens podem trobar el cas d'algun empleat que cobri fins a 10 vegades més que un altre. I en departaments centrals passa el mateix. I, això, pot crear desmotivació entre alguns empleats.

El bonus s'està convertint en un substitut a la baixa dels plans de carrera. A la Caixa, cobren més bonus els empleats amb més responsabilitat i, a mesura que aquesta baixa, se'n cobren menys. **La responsabilitat dels empleats a les oficines i departaments s'hauria de compensar mitjançant plans de carrera i el bonus hauria de convertir-se en un incentiu real per a tot l'equip, la qual cosa ara no és així.**

La direcció sap que el bonus només incentiva als alts càrrecs. Per a la plantilla en general el bonus no és un incentiu, sinó un manera d'explicitar i simplificar els objectius prioritars del Pla Estratègic.