Buenos días , hoy les quiero compartir a ustedes el siguiente interrogante que en varias ocasiones he pensado, durante el transcurso de estos 10 años que llevo en la organización y es el siguiente… ¿ **Es el SVA un arma de doble filo para obtener resultados exitosos y sentido de pertenencia en la organización**? … De acá se pueden desprender otras preguntas relacionadas como, cual es nuestro sentir cuando se hace efectivo o no?… cual es nuestro comportamiento?… Puede afectar los resultados y desempeño de los empleados? Genera sentido de pertenencia?

Mi nombre es Jhon Raul Perez Muñoz, ingeniero de software de la vicepresidencia de tecnología y les vengo a contar mi apreciación personal acerca de este interrogante …bienvenidos

**SVA**

Sva es una acrónimo (Sigla cuya configuración permite su pronunciación como una palabra) que está muy presente en cada uno nosotros los empleados durante todo el año, pero se intensifica más cada en cada trimestre, o final de año cuando se presentan los resultados económicos y financieros de la organización y mucho mas en los meses de marzo-abril cuando se materializa.

Dicho acrónimo no camina solo, viene acompañado de otras palabras no menos importantes como, utilidades, ganancias, proyectos, inverison, alegría, viajes,bienestar, etc

Es común que en reuniones informales incluso en algunas formales, en los pasillos , cuando estamos almorzando o tomando un café con nuestros compañeros de oficina nos preguntamos, como vamos, si alcanzamos , si van a dar sva este año (así ni sepamos como se calcula) ..

***acá lo importante es si será dará o no….***

Todo esto es un motivo es un gran aliciente para redoblar esfuerzos en pro de conseguir tan aneladas métricas que nos permitan disfrutar de dicha compensación y así invertirla en nuestros sueños o necesidades.

**SVA -Que Es**

Encontré una definición en una página de la intranet que decía:

La **compensación variable** es un incentivo a los **resultados superiores y desempeño extraordinario**, comportamientos propios de nuestra cultura  que nos llevan a cumplir nuestros sueños y alcanzar metas colectivas. Somos de las pocas organizaciones en Colombia donde todos los empleados gozan de este beneficio.

La compensación variable “SVA” como factor para alcanzar resultados superiores y desempeño extraordinario?

Para mí es un gran propósito con un gran fondo “beneficios y bienestar para los empleados”

Deseo resaltar la letra V de variable.. es decir no es algo fijo.. es algo que depende de otras cosas (utilidades, mapa económico nacional e internacional, logros de objetivos en conjunto, otro poco aportan los objetivos propios, , decisiones propias del banco, etc)

***Como vemos tiene muchas variables de las cuales depende para hacerse efectivo o no.***

**Cual es el sentir cuando no hay o no es lo esperado**

El animo decae, se ven caras tristes , aburridas, personas desmotivadas, vienen incluso las comparaciones y los señalamientos, (que en otra empresa pagan mejor, que me esforcé tanto invirtiendo tiempo adicional para sacar mis proyecto , mis capacitaciones ..mejor me hubiera quedado como fulanito que hizo solo lo necesario)… lentamente se va desmoronando el propósito para el cual fue creado.

**Percepción Personal**

A mi juicio seria más acertado definir metas pequeñas más enfocadas claras y precisas que apuntaran al lograr el objetivo de la organización pero dejando de lado o disminuyendo la incertidumbre que si se da o no y sacarlo de lo global para hacerlo mas individual.

Y no quiero decir que entonces el SVA no sea bueno o que se debe eliminar o que la organización es enfoque a seres individualista que no puedan trabajar en equipo o ayudar a otros compañeros…NO… lo que trato de plantear es una modelo de incentivos en los cuales uno conozca desde antes de iniciar un año que acciones debe de implementar para puede alcanzar un crecimiento personal pero a su vez una beneficio económico extra

**¿Es el SVA un arma de doble filo para obtener resultados exitosos y sentido de pertenencia en la organización?**