



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: RETRIBUCIÓN VARIABLE



Retribución variable y evaluación del desempeño



Ofrece:

- ☛ una solución rigurosa, flexible y sencilla que se ajusta a las necesidades de cada cliente
- ☛ la posibilidad de análisis y gestión de los resultados obtenidos
- ☛ contenido multilingüe

Permite:

- ☛ una gestión integral e integrada de la política de retribución variable de la empresa, de los objetivos en los que se soporta y del proceso de evaluación del desempeño de cada persona.
- ☛ la máxima flexibilidad para fijar:
 - ☛ ámbitos personales de aplicación,
 - ☛ objetivos de distinta naturaleza en función de las necesidades y la estrategia de la empresa,
 - ☛ el peso relativo y el valor de cada objetivo,
 - ☛ el alcance de la retribución por nivel y por tipo de objetivos, etc.
 - ☛ objetivos llave y para fijar los criterios de aplicación de los incentivos en función del grado de cumplimiento de los objetivos,
 - ☛ objetivos distintos para cada unidad de responsabilidad, departamento, puesto, etc., u objetivos iguales para cada uno de esos ámbitos y/o para toda la empresa
- ☛ hacer el control y seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos
- ☛ determinar con precisión el importe de la retribución variable que corresponde a cada persona en función de sus condiciones particulares
- ☛ integrar la evaluación del desempeño, el proceso integral de evaluación, y permite definir y concretar un plan de mejora que permitan mejorar el rendimiento, la eficacia y la eficiencia de la persona evaluada.
- ☛ integrar este plan de mejora con los planes de mejora que pueda tener aprobados la empresa como consecuencia de los procesos de gestión por competencias y evaluación del desarrollo, los planes de formación de la empresa, etc.

Definir el modelo



Permite:

- elaborar una política de retribución variable totalmente alineada con la estrategia de la empresa y las necesidades del cliente
- definir y gestionar, en una misma empresa, las distintas políticas y prácticas de retribución variables que existan en cada momento, con independencia de que la naturaleza y estructura de los objetivos sea distinta en cada caso, y con independencia de que la estructura y la medición de los objetivos y los requisitos para medir y evaluar su grado de realización sean diferentes
- actualizar y modificar en todo momento la estructura salarial que afecta a toda o a parte de la empresa, revisar los criterios de cumplimiento previamente fijados, la ponderación de los objetivos y el porcentaje que resulta de aplicación a cada unidad, nivel, puesto y/o persona en la empresa.

Parámetros del Modelo

The screenshot displays the Euliker web application interface. At the top, there is a navigation bar with the Euliker logo and several menu items: 'Definir parámetros salariales', 'Imputar datos', 'Análisis de resultados', 'Documento Final', 'Plan de mejora', 'Solicitar Traducción', and 'Copia'. Below the navigation bar, there is a toolbar with icons for 'Nuevo', 'Buscar', 'Exportar a Excel', 'Exportar a PDF', 'Exportar a Word', and 'Imprimir'. The main content area shows the 'Definir parámetros salariales' configuration page. The left sidebar contains a tree view with the following items: 'Datos generales', 'Unidades de negocio', 'Objetivos globales', 'Objetivos unidad de negocio', and 'Objetivos individuales'. The main content area has a tabbed interface with the following tabs: 'Datos generales', 'Requisitos de cumplimiento', 'Distribución por bloques', 'Salarios', and '% Retribución variable'. The 'Datos generales' tab is active, showing the following information: 'Título: Demo 2.2010/D.Gral sin obj.UN', 'Fecha de creación: 24/09/2010', 'Tipo: Modelo objetivos varios bloques', and 'Niveles salariales: N10, N09, N08, N07'. There is an 'Editar' button in the top right corner of the main content area.

Definir objetivos



Permite:

- definir y gestionar los objetivos atendiendo a su naturaleza (globales, de negocio, individuales)
- fijar y aprobar un número indeterminado de objetivos dentro de cada familia de objetivos; el número de objetivos, su naturaleza, etc. pueden ser distintos en cada unidad de responsabilidad
- fijar los niveles mínimos de cumplimiento de los objetivos y los criterios a tener en cuenta para su cumplimiento
- definir los criterios de ponderación que tendrán los distintos objetivos en función de sus naturaleza, el nivel del puesto al que afecta, las unidades de responsabilidad, etc.
- en el caso de los objetivos individuales, elegir tanto un modelo de objetivos cuantitativos, como cualitativos o mixto, de lo que dependerá su concreción a nivel de unidad de negocio, puesto o empleado.

Objetivos globales

Indicador	Tipo de objetivo	Objetivo	Pond. 1	Pond. 2	Pond. 3	Límite	Fórmula
Estrategias	Global	Resultados de explotación	33.362.568,000	15,0%	100,0%	100,0%	100,0%
De negocio	Cuantitativo	Grado avance proyectos	7.080.000,000	30,0%	18,0%	R/O	
De negocio	Cuantitativo	Grado avance obras	136.125.960,000	30,0%	18,0%	R/O	
De negocio	Cuantitativo	Índice regularidad del servicio (%)	99,000	30,0%	18,0%	R/O	
De negocio	Cuantitativo	Índice seriedad F	8,839	5,0%	3,0%	100,0%	
De negocio	Cuantitativo	Índice seriedad T	8,883	5,0%	3,0%	100,0%	
Estrategias	Cuantitativo	Alcance (%)					
Estrategias	Cuantitativo	Sistema evaluación					
Estrategias	Cuantitativo	Auditoría ISO					
Estrategias	Cuantitativo	Integración Opto. Seguridad en Sist. Calidad					
Estrategias	Cuantitativo	Auditoría Serv. PRL					

Por cada unidad de negocio

Indicador	Tipo de objetivo	Objetivo	Pond. 1	Pond. 2	Pond. 3	Límite	Fórmula
Estrategias	Global	Resultados de explotación	3.191.338,000	18,0%	20,0%	100,0%	100,0%
De Gestión	Cuantitativo	Resultado 2 Informe de situación		30,0%			
De Gestión	Cuantitativo	Auditoría Servicio de PRL	46-11	15,0%	4,5%		
De Gestión	Cuantitativo	Costos de Formación	80,000	25,0%	7,5%	R/O	
De Gestión	Cuantitativo	Accidentes e incidentes no in finere	2,000	25,0%	7,5%	100,0%	
De Gestión	Cuantitativo		30-11	20,0%	6,0%		
Estrategias	Cuantitativo			50,0%			
Estrategias	Cuantitativo		46-11	35,0%	17,5%		
Estrategias	Cuantitativo		46-11	20,0%	12,5%		
Estrategias	Cuantitativo		46-11	25,0%	12,5%		
Estrategias	Cuantitativo		46-11	15,0%	7,5%		

Objetivos individuales

Objetivo	Naturaleza	% peso
Dependencia y evaluación	Cuantitativo	10%
Nivel de compromiso	Cuantitativo	10%
Motivación	Cuantitativo	10%
Iniciativa y creatividad	Cuantitativo	10%
Adquisición y transmisión de conocimientos	Cuantitativo	10%
Participación y trabajo en equipo	Cuantitativo	10%
Relación cliente interno/externo	Cuantitativo	10%
Rendimiento	Cuantitativo	10%
Cumplimiento parámetros seguridad	Cuantitativo	10%
Compromiso con est. calidad	Cuantitativo	10%

Evaluación e imputación de datos



Permite:

- hacer el control y seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos
- calcular de manera automática y de acuerdo con los criterios aprobados para cada objetivo, el alcance de la retribución variable que corresponde a cada persona.
- hacer el control y seguimiento por unidades de responsabilidad, por la naturaleza de los objetivos, por persona, etc.

Objetivos globales

Selección actual: Demo 2.2010/D.Gral con obj.UM compuestos

Empleado: JAVIER Garcia Córdoba

Objetivo individual cuantitativo	% pond.	Valoración
Responsabilidad y dedicación	10%	9
Nivel de compromiso	10%	8
Motivación	10%	8
Iniciativa y creatividad	10%	9
Adquisición y transmisión de conocimientos	10%	10
Participación y trabajo en equipo	10%	10
Relación cliente interno/externo	10%	10
Rendimiento	10%	10
Cumplimiento parámetros seguridad	10%	10
Compromiso con est. calidad	10%	10

Por cada unidad de negocio

Selección actual: Demo 2.2010/D.Gral con obj.UM compuestos

Unidad de negocio: Comercial

Indicador	Tipo de objetivo	Objetivo	Real	% realización	% cumplimiento	Compromiso ponderado
Económicos						
Resultado de explotación	Cuantitativo	3.403.620,000	3.148.749,000	110,0%	100,0%	20,0%
De Gestión						
Grado de avance de obras						
- Sistemas	Cuantitativo	68.900.000,000	34.201.690,000	78,7%	0,0%	0,0%
- Sistemas	Cuantitativo	69.225.400,000	69.803.660,000	100,0%	100,0%	17,3%
Calidad						
No conformidades						
- Medicaciones de clientes	Cuantitativo	6.000	1.000	60,0%	100,0%	13,3%
- Medicaciones de clientes	Cuantitativo	2.000	0,000	100,0%	100,0%	5,3%
Seguridad						
Índice de frecuencia						
- Índice de frecuencia	Cuantitativo	70,000	63,000	111,1%	100,0%	8,8%
Índice de gravedad						
- Índice de gravedad	Cuantitativo	1,750	0,800	136,0%	100,0%	8,8%
Estratégicos						
Implementación procedimiento control documentación						
- Implementación PCR a día de hoy	Cuantitativo	06-11	06-11	100,0%	100,0%	4,0%
- Implementación PCR a día de hoy	Cuantitativo	06-11	06-11	100,0%	100,0%	4,0%

Selección actual: Demo 2.2010/D.Gral con obj.UM compuestos

Indicador	Tipo de objetivo	Objetivo	Real	% realización	% cumplimiento	Compromiso ponderado
Económicos						
Gastos de Explotación						
- Gastos de Explotación	Cuantitativo	33.362.586,000	34.265.123,000	97,4%	0,0%	0,0%
De negocio						
Grado avance proyectos						
- Grado avance proyectos	Cuantitativo	7.060.000,000	6.071.716,000	86,0%	86,0%	15,5%
Grado avance obras						
- Grado avance obras	Cuantitativo	138.125.860,000	124.005.250,000	89,8%	89,8%	16,2%
Índice rentabilidad del servicio (%)						
- Índice rentabilidad del servicio (%)	Cuantitativo	99,000	98,650	99,6%	99,6%	17,9%
Índice aversividad I						
- Índice aversividad I	Cuantitativo	0,630	0,630	100,0%	100,0%	3,0%
Índice aversividad T						
- Índice aversividad T	Cuantitativo	0,900	0,900	100,0%	100,0%	3,0%
Estratégicos						
Absentismo (%)						
- Absentismo (%)	Cuantitativo	4,500	5,940	75,8%	0,0%	0,0%
Sistema evaluación						
- Auditorio ISO	Cuantitativo	06-11	OK	100,0%	100,0%	5,0%
- Integración Datos, Seguridad en Sist. Calidad	Cuantitativo	06-11	OK	100,0%	100,0%	5,0%
- Auditorio Serv. PRL	Cuantitativo	06-11	NO	0,0%	0,0%	0,0%
19,0%						
65,0%						

Objetivos individuales

Cálculo Retribución variable



Permite:

- calcular de manera automática la retribución variable que corresponde a cada persona de acuerdo con el grado de cumplimiento de sus objetivos- partir de los días de cómputo (días de alta en el periodo, etc.), su nivel salarial y unidad de negocio a la que pertenece.
- en el caso de haber sufrido una variación de nivel o unidad de negocio durante el ejercicio, la imputación los datos de cumplimiento y la retribución a percibir de manera proporcional a los días efectivos en cada situación vivida en el ejercicio.
- calcular la masa salarial total en concepto de retribución variable por objetivos.
- elaborar de manera automática informes a medida de las necesidades del cliente

Informe detallado

Selección actual: Demo 2.1010/D. Gral con obj. UN compuestos

Empleado	Unidad de Negocio	NS	P. Obj. G.	Pond. Obj. U. N.	P. Obj. Obj. U.	Cumpl. Obj. G.	Cumpl. Obj. U. N.	Cumpl. Obj. U.	Total cumpl.	Salario	%	Pus 100%	Plus. real	Días	Total Retrib. Var.
Castillo Velázquez, ANA MARIA	Comercial	N09	40%	30%	33%	20,2%	24,2%	20,4%	76,8%	50.000,00 €	0,7%	4.200,00 €	322,45 €	365	322,45 €
Flores Rivero, FRANCISCO JAVIER	Técnicos	N07	30%	30%	40%	19,7%	24,9%	20,4%	81,0%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	202,40 €	270	149,72 €
García Córdoba, JAVIER	Financiero	N08	30%	35%	35%	19,7%	21,0%	33,3%	73,9%	55.000,00 €	0,6%	3.300,00 €	243,95 €	365	243,95 €
González Vera, JOSE	Dirección General	N10	50%	30%	20%	32,8%	25,5%	10,6%	77,9%	70.000,00 €	0,8%	5.600,00 €	436,01 €	365	436,01 €
Herrera Lucero, ALEJANDRO	Dirección General	N07	30%	30%	40%	19,7%	25,5%	32,1%	77,5%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	193,87 €	365	193,87 €
Ledezma Montenegro, FRANCISCA	Dirección General	N07	30%	30%	40%	19,7%	25,5%	33,3%	78,3%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	195,87 €	365	195,87 €
Medina Rolón, MIGUEL ANGELO	Recursos Humanos	N09	40%	30%	30%	26,3%	22,7%	26,1%	75,0%	60.000,00 €	0,7%	4.200,00 €	314,00 €	300	172,56 €
Medina Rolón, MIGUEL ANGELO	Recursos Humanos	N08	30%	35%	35%	19,7%	26,4%	30,5%	76,5%	55.000,00 €	0,6%	3.300,00 €	252,61 €	300	69,21 €
Ojeda Chávez, MARIA PILAR	Recursos Humanos	N07	30%	30%	40%	19,7%	22,7%	37,2%	79,5%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	190,81 €	320	174,30 €
Perata Franco, CAMILIN	Técnicos	N07	30%	30%	40%	19,7%	24,9%	32,0%	77,4%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	193,40 €	300	150,96 €
Perata Franco, CAMILIN	Técnicos	N08	30%	35%	35%	19,7%	29,0%	28,7%	77,4%	55.000,00 €	0,6%	3.300,00 €	255,45 €	50	34,99 €
Ponce Arce, ANTONIA	Marketing	N08	30%	30%	30%	19,7%	32,0%	31,0%	83,1%	50.000,00 €	0,6%	3.000,00 €	214,21 €	280	210,43 €
Rodríguez Vázquez, MANUEL	Dirección General	N07	30%	30%	40%	19,7%	29,5%	30,8%	81,9%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	204,87 €	365	204,87 €
Suárez Hernández, JOSE MARIA	Técnicos	N09	40%	30%	30%	20,2%	24,9%	20,2%	79,3%	50.000,00 €	0,7%	4.200,00 €	333,14 €	365	333,14 €
Vega Bravo, JOSEFA	Recursos Humanos	N07	30%	30%	40%	19,7%	22,7%	32,4%	74,7%	50.000,00 €	0,5%	2.500,00 €	186,81 €	365	186,81 €

Evaluación del desempeño y Plan de Mejora (individual y global)



Permite:

- ☞ integrar el modelo de evaluación del desempeño con la política de retribución variable de la empresa,
- ☞ diseñar y aprobar un plan de mejora . individual o global .
- ☞ integrar este Plan de Mejora, formando un TODO con sentido, con los planes de mejora que resultan de otras prácticas de dirección de personas como: dirección por competencias y evaluación del desarrollo, formación, dirección por valores, etc.
- ☞ hacer el control y seguimiento del grado de cumplimiento del plan de mejora a nivel de empresa, de puestos de trabajo, de unidades de responsabilidad, y de cada persona
- ☞ que el personal evaluado pueda conocer y gestionar su plan de mejora

Plan de Mejora

Castellano Euskera Inglés
Cliente de pruebas

Definir parámetros salariales Imputar datos Análisis de resultados Documento Final Plan de mejora Solicitar Traducción Copia

Nuevo Buscar Exportar a Excel Exportar a PDF Exportar a Word Imprimir

Selección actual: Demo 2.2010/D.Gral sin obj.UN

Plan de mejora

- Individual
- Global

Arrastra la cabecera de una columna aquí para agrupar la tabla por ese campo.

#	Departamento	Área	Puesto	Empleado	Acción	Código	Plazo	Medios	Realizada	Satisfactoria	Continúa
	D. Marketing	D. Marketing	Téc. Marketing	Sosa Cáceres,PEDRO	Relación con proveedores		22/12/2010	Actitud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	D. Técnica	Construcción	Jef. Construcción	Peralta Franco,CARMEN	Congreso Infraestructuras ferroviarias		30/12/2010	Formación Externa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Carizo Valdéz,ISABEL	Relaciones interpersonales		29/12/2010	Actitud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>