

¿Qué se valora en caso de I.T.?

- A) Criterios de desempeño: Se tendrá en cuenta el periodo trabajado (abonándose en función del total de puntos obtenidos).
- B) Criterio de resultados: Por el ejercicio anual.

Evolución del sistema:

La evolución en el sistema contempla los siguientes pasos:

- ❑ **Incorporación a la empresa.** La misma se realizará con el salario base correspondiente al grupo de inicio.
- ❑ **Entrevista de presentación y orientación del sistema.** Supone una primera toma de contacto en la que se presentan y evalúan de una forma global todos los criterios, sin que éstos sean cuantificados ni puntuados. Se establecen ejes de trabajo y aspectos de mejora.
 - ✓ **Objetivo:** Dar a conocer el Sistema, profundizar en los criterios a valorar y establecer planes de acción.
 - ✓ **Momento:**
 - A) Incorporaciones del primer semestre del año: En el mes de marzo del año siguiente.
 - B) Incorporaciones del segundo semestre del año: En el mes de septiembre del año siguiente.

❑ Entrevista de acceso al complemento de puesto de trabajo:

- ✓ **Objetivo:** Evaluar el nivel de desempeño adquirido de cara al acceso al complemento de puesto de trabajo, y establecer un plan de acción que permita una evolución positiva del mismo.
- ✓ **Momento:** A los 24 meses de la incorporación, evaluándose en el mes de marzo o septiembre siguiente de cumplir los 24 meses.
- ✓ **Criterios evaluados:** Sólo los de desempeño.
- ✓ **Nuevo incentivo económico:** Percepción del complemento de puesto de trabajo.
- ✓ **Requisito:** No tener una valoración inferior a 43 puntos en los criterios de desempeño.
- ✓ **Particularidades:** En el caso de que no se supere el requisito, a los 30 meses de la incorporación se volverá a realizar dicha evaluación, pasando a cobrar automáticamente el incentivo estipulado. Una vez obtenido se consolida salarialmente.

❑ Entrevista de actividad global al 50%.

- ✓ **Objetivo:** Evaluar el nivel de desempeño adquirido de cara a la percepción de incentivo de productividad por desempeño y resultados, y establecer un plan de acción que permita una evolución positiva del colaborador.

- ✓ **Momento:** En el primer mes de marzo siguiente pasados 12 meses de haber accedido al complemento de puesto de trabajo.
- ✓ **Criterios evaluados:** Todos (desempeño y resultados).
- ✓ **Nuevo incentivo económico:** El incentivo individual de productividad se obtiene multiplicando la puntuación obtenida por la mitad del valor de los puntos obtenidos.
- ✓ **Requisito:** No tener una valoración inferior a 43 puntos en los criterios de desempeño.
- ✓ **Particularidades:** Prima por desempeño. Con el objetivo de aumentar el incentivo de productividad por la excelencia en el desempeño de la función, el sistema establece que una vez alcanzados los 43 puntos de desempeño, los siguientes 30 puntos tendrán un valor monetario según una tabla establecida.

❑ Entrevista de actividad global al 100%.

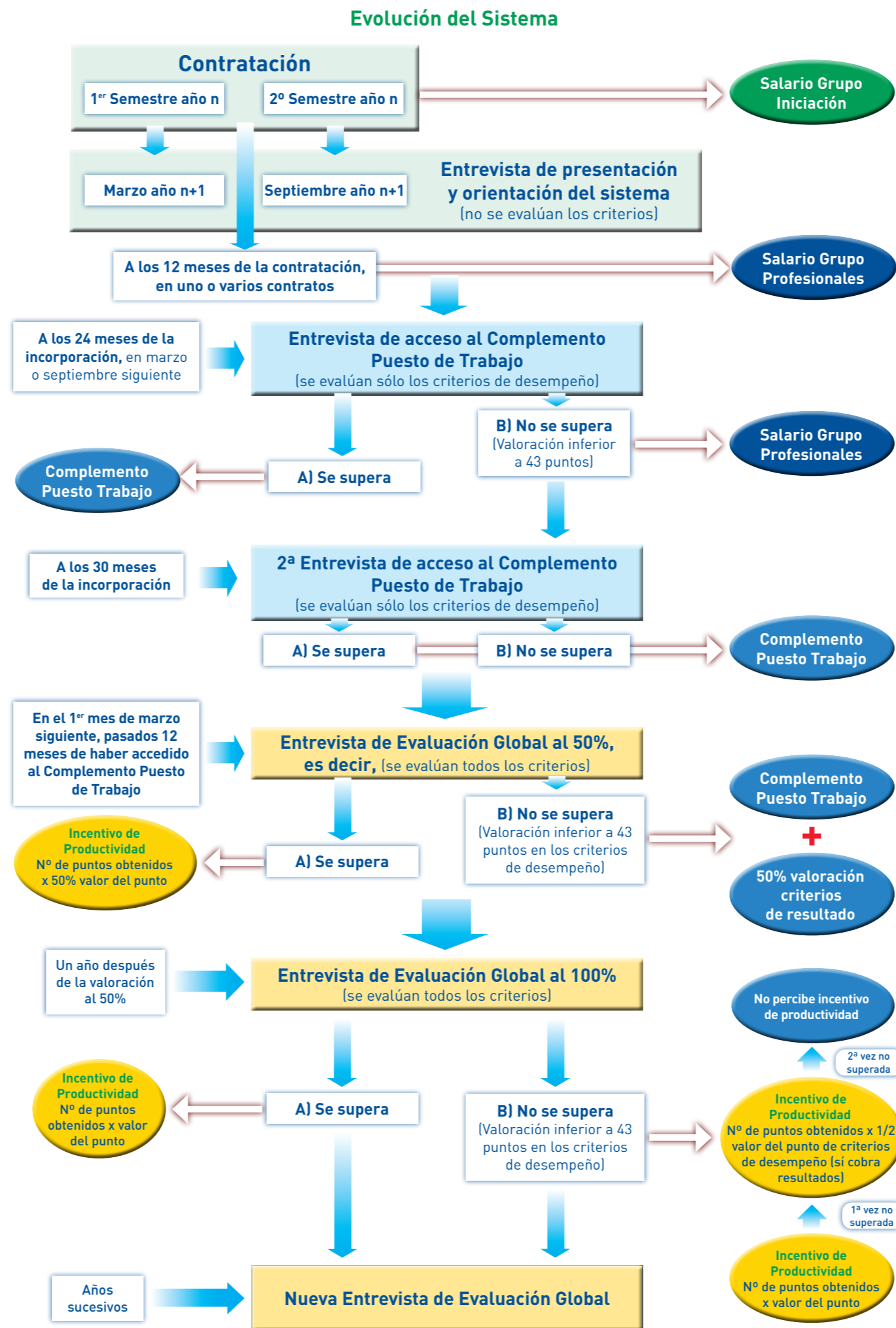
- ✓ **Objetivo:** Evaluar el nivel de desempeño adquirido de cara al acceso a la percepción de incentivo de productividad por desempeño, y establecer un plan de acción que permita una evolución positiva del mismo.
- ✓ **Momento:** A los 12 meses de haber efectuado la valoración de la entrevista de actividad global al 50%. Todos en el mes de marzo siguiente.
- ✓ **Criterios evaluados:** Todos (desempeño y resultados).
- ✓ **Nuevo incentivo económico:** El incentivo individual de productividad se obtiene multiplicando la puntuación obtenida por el valor del punto establecido para la función.
- ✓ **Requisito:** No tener una valoración inferior a 43 puntos en los criterios de desempeño.
- ✓ **Particularidades:** En el caso de que no se supere el requisito, se percibirá el 50% del valor del incentivo que viniera percibiendo por criterios de desempeño, más los criterios económicos y estratégicos del periodo valorado.

❑ Evolución Posterior

A partir de aquí, cada 12 meses se volverá a evaluar mediante esta entrevista, con los mismos objetivos, requisitos y particularidades.

❑ ¿Es consolidable el incentivo individual de productividad?

- ✓ No, el número de puntos y la cuantía económica que lleva aparejada no es consolidable, dependerá del resultado que se obtenga en cada ejercicio.
- ✓ Si en el ejercicio siguiente volviera a no superarse el requisito, pasaría a percibir únicamente el complemento del puesto de trabajo, pudiendo volver a percibir el incentivo total cuando se supere el requisito en la evaluación correspondiente.



Sistema de Desarrollo y Productividad (S.D.P.) en Alcampo



Noviembre 2011

El Sistema de Desarrollo y Productividad con el objetivo de desarrollar el profesionalismo y alinearnos con la estrategia de nuestra empresa, para...

"Hacer crecer a las mujeres y los hombres de la empresa"

"En Alcampo practicamos la evaluación profesional de nuestros colaboradores y el Sistema de Desarrollo y Productividad es nuestro medio de evaluación del desempeño profesional".

El objetivo del Sistema de Desarrollo y Productividad

- Satisfacer a nuestros clientes a través de la profesionalización y la responsabilización.
- Favorecer el desarrollo profesional, aumentando los niveles de integración, motivación y participación en la empresa.

El Sistema de Desarrollo y Productividad

Comprende dos grandes áreas:

- **Criterios de desempeño**, se corresponden con la actividad que debo realizar para desempeñar correctamente la función.
- **Criterios de resultados**, serán de dos tipos:

Económicos: Relacionados con indicadores económicos, ej. cifra de venta y cash flow.

Estratégicos: Relacionados con indicadores estratégicos que se definirán anualmente por la Dirección.

Sistema de Desarrollo y Productividad (S.D.P.) en Alcampo

Los criterios de evaluación, 11 en total, se recogen en una parrilla de valoración.

- Ejemplo para la función de Reponedor -

7 CRITERIOS DE DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

- Atención al Cliente
- Presentación de tienda/reposición
- Seguimiento y control balizaje/rupturas
- Salud Laboral
- Trabajo en equipo/Aportación al conjunto
- Disponibilidad
- Productividad

2 CRITERIOS ECONÓMICOS

- Cifra de venta
- Cash flow

2 CRITERIOS ESTRATÉGICOS

- Se definirá anualmente por la Dirección
- Se definirá anualmente por la Dirección

Desde el momento de la incorporación la evolución en el desempeño depende de:

- La formación que se recibe.
- La voluntad de progresión individual.
- La evaluación periódica del desempeño del oficio.

El Sistema de Desarrollo y Productividad contribuye a la evolución progresiva del profesionalismo.

Funcionamiento del Sistema de Desarrollo y Productividad

El Sistema de Desarrollo y Productividad integra:

- Entrevista de desarrollo profesional
- Entrevista semestral
- Gestión de la valoración por puntos

A) ENTREVISTA DE ACTIVIDAD DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Es la base del Sistema de Desarrollo y Productividad y un momento privilegiado de comunicación entre el responsable y el colaborador.

En la Entrevista de Desempeño Profesional el responsable comunica el grado de desempeño de la función y los resultados de los indicadores económicos y estratégicos.

Ha de realizarse en un clima de confianza mutua y en las condiciones más favorables, con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Favorecer un diálogo profundo y constructivo.
- Evaluar el desempeño del oficio detectando los criterios dominados y aquellos en que se debe mejorar.
- Fortalecer los logros sobre los criterios que ya se dominan.
- Definir los ejes de mejora y el plan de progreso.
- Determinar las necesidades de formación.

Las entrevistas facilitan progresar en el desempeño del oficio.

La periodicidad de la entrevista será anual.

Al finalizar la entrevista se comunica el incentivo de productividad conseguido, recibiendo el interesado una copia de la entrevista.

B) ENTREVISTA SEMESTRAL

Tiene como objetivo permitir una visión clara del nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos en la última entrevista, así como de la evolución del desempeño en la función. Además, se realizará el seguimiento de los criterios de resultados del semestre utilizando la plantilla de valoración correspondiente.

C) GESTIÓN DE LA VALORACIÓN POR PUNTOS

Principios Básicos:

Los criterios de actividad de cada función están fijados en una **parrilla de valoración por puntos**. La valoración se realizará sobre un máximo de 150 puntos para todos los puestos, distribuidos de la siguiente forma:

- Por criterios de **desempeño** se pueden percibir hasta 72 puntos
 - Por **prima por desempeño** se pueden percibir hasta 30 puntos
 - Por criterios **económicos** se pueden percibir hasta 24 puntos
 - Por criterios **estratégicos** se pueden percibir hasta 24 puntos
- En total pueden alcanzarse hasta **150** puntos

En los **criterios de desempeño** que tienen un máximo de 72 puntos y al objeto de incentivar el nivel de excelencia en el desempeño de la misión de cada colaborador, se aumentará el incentivo individual de productividad a percibir cuando se alcance una puntuación igual o superior a 43 puntos por desempeño, a partir de los cuales se otorgará una prima por desempeño hasta los 72 puntos, pudiéndose alcanzar un máximo de 102 puntos, de acuerdo con la siguiente escala:

Puntos por desempeño	Puntos primables	Total puntos obtenidos	Puntos por desempeño	Puntos primables	Total puntos obtenidos
43	1	44	58	16	74
44	2	46	59	17	76
45	3	48	60	18	78
46	4	50	61	19	80
47	5	52	62	20	82
48	6	54	63	21	84
49	7	56	64	22	86
50	8	58	65	23	88
51	9	60	66	24	90
52	10	62	67	25	92
53	11	64	68	26	94
54	12	66	69	27	96
55	13	68	70	28	98
56	14	70	71	29	100
57	15	72	72	30	102

El **punto** tiene asignado un **valor monetario** en función del puesto desempeñado.

En el momento de la entrevista, se comunicará la **evaluación de los criterios** de desempeño de la parrilla, según los siguientes grados de referencia en función del valor que aporte:

- ✓ **Grado 0:** La ejecución del criterio aporta un valor insuficiente.
- ✓ **Grado 1:** La ejecución del criterio aporta un valor suficiente.
- ✓ **Grado 2:** La ejecución del criterio aporta valor habitualmente.
- ✓ **Grado 3:** La ejecución del criterio aporta valor siempre.

Los criterios económicos se valoran según el porcentaje de consecución del objetivo, pudiendo ser revisables anualmente:

- ✓ **Grado 0:** menos del 99,5% del objetivo.
- ✓ **Grado 1:** de 99,5% a 99,79% del objetivo
- ✓ **Grado 2:** de 99,8% a 99,99% del objetivo.
- ✓ **Grado 3:** 100% del objetivo.

Los criterios estratégicos se definirán anualmente por la Dirección.

Cada criterio es **ponderado** de 2 a 5. La ponderación menor (2) corresponde a los criterios relacionados con las tareas básicas de la función. La ponderación irá aumentando progresivamente (hasta 5) cuando éstos se refieran a actividades que aportan mayor valor añadido a la función favoreciendo la responsabilización e integración del colaborador en la empresa.

El **resultado** obtenido en cada criterio se calcula multiplicando el grado de desempeño obtenido por la ponderación correspondiente.



(Ejemplo de Parrilla de Valoración para la función de Reponedor)

PARRILLA DE VALORACIÓN																																													
Reponedor																																													
COLABORADOR					RESPONSABLE																																								
APELLIDOS:					APELLIDOS:																																								
NOMBRE:					NOMBRE:																																								
SECCIÓN/SECTOR:					SECCIÓN/SECTOR:																																								
FECHA INICIO DEL PERIODO DE EVALUACIÓN:					FECHA FINAL DEL PERIODO:																																								
FECHA DE LA ENTREVISTA:					FECHA ENTREVISTA SEMESTRAL:																																								
					MES PRÓXIMA ENTREVISTA ANUAL:																																								
CRITERIOS DE DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN																																													
GRADOS																																													
		0	1	2	3	GRADO OBTENIDO	PUNTOS																																						
1	ATENCIÓN AL CLIENTE, nivel de acogida y escucha activa	4			X	3	12																																						
1.1 Practica siempre una buena Acogida.																																													
1.2 Escucha activa. Informa y atiende correctamente las peticiones de nuestros clientes y se preocupa por dar una solución.																																													
1.3 Muestra actitud activa-positiva hacia el cliente, atendiéndolo con soltura en situaciones difíciles.																																													
1.4 Aspecto personal: higiene y limpieza personal, uniformidad correcta.																																													
2	PRESENTACIÓN DE TIENDAREPOSICIÓN	3			X	3	9																																						
2.1 Se ocupa de mantener los lineales y las cabeceras limpios, conforme a la modelización (ambientación, teatralización).																																													
2.2 Artículos más antiguos en posiciones delanteras. Repone los artículos manteniendo los criterios de caducidad definidos en su caso. Detecta y comunica posibles anomalías.																																													
2.3 Adecua la cartelería a los artículos en promoción, publicidad, marca propia, primer precio o boma mini. Cartelería, balizaje y portaprecios limpios y claros.																																													
2.4 Mantiene la tienda (lineales, pasillos y productos) limpia y despejada antes de apertura.																																													
3	SEGUIMIENTO Y CONTROL BALIZAJE/RUPTURAS	3			X	3	9																																						
3.1 Garantiza el balizaje de los artículos en el momento de su implantación.																																													
3.2 Informa al Jefe Sección de artículos en ruptura para su sustitución.																																													
3.3 No existen rupturas en tienda de artículos disponibles en la reserva.																																													
3.4 Controla los inventarios de su sección y cumple el planing de conteos (valorable por el listado de etiquetas pendientes de contar).																																													
4	SALUD LABORAL: aplicación de las normas referidas a seguridad e higiene del puesto de trabajo. Aviso al superior o a mantenimiento en caso de anomalías	2			X	2	4																																						
4.1 Rescata las medidas de seguridad definidas, utiliza adecuadamente los medios de prevención y los E.P.I.S.																																													
4.2 Aplica las normas definidas de manejo de máquinas, herramientas y manipulación de cargas.																																													
4.3 Mantiene despejados los pasillos, accesos y medios contraincendios.																																													
5	TRABAJO EN EQUIPO / APORTACIÓN AL CONJUNTO	3			X	2	6																																						
5.1 Acoge y orienta a las nuevas incorporaciones. Fomenta la participación de las mismas en la marcha del sector y del hiper.																																													
5.2 Apoya de forma voluntaria y por iniciativa propia a sus compañeros. Facilita las relaciones y el buen ambiente.																																													
5.3 Comunicación e interacción coordinada con el resto de colaboradores de la sección/sector.																																													
5.4 Participa activa y voluntariamente en la marcha de la sección/hiper, y en las actividades comunes llevadas a cabo aportando ideas e iniciativas para el conjunto. Se preocupa por los resultados y la mejora de los mismos.																																													
6	DISPONIBILIDAD : adaptación a eventuales necesidades de la prestación del servicio	4			X	2	8																																						
6.1 Es flexible y se adapta a eventuales necesidades organizativas de prestación del servicio de acuerdo con el responsable jerárquico.																																													
6.2 Desempeña de manera eficaz, otras funciones similares o complementarias en el sector.																																													
7	PRODUCTIVIDAD	5			X	3	15																																						
7.1 Contribuye al incremento del nº total de artículos vendidos en la subsección y sección en el año anterior al de la evaluación.																																													
7.2 Contribuye a la mejora de la productividad considerando el nº de bultos o artículos recogidos por hora trabajada.																																													
7.3 Contribuye a la mejora de los ratios de las demarcas rotura y/o desconocida. Aplicación de las normas de control de la demarca, control y seguimiento diario de la misma por cambios de P.V.P.																																													
CRITERIOS ECONÓMICOS																																													
GRADOS																																													
		0	1	2	3	GRADO OBTENIDO	PUNTOS																																						
8	CIFRA DE VENTA: se valorará el objetivo de cifra de venta de la sección conforme a la siguiente escala	4			X	2	8																																						
Consecución Objetivo 100% : Ponderación 3 Consecución Objetivo 99,8% : Ponderación 2																																													
Consecución Objetivo 99,5% : Ponderación 1 Consecución Objetivo <99,5% : Ponderación 0																																													
9	CASH FLOW: se valorará la consecución del objetivo de cash flow de la sección conforme a siguiente escala	4			X	2	8																																						
Consecución Objetivo 100% : Ponderación 3 Consecución Objetivo 99,8% : Ponderación 2																																													
Consecución Objetivo 99,5% : Ponderación 1 Consecución Objetivo <99,5% : Ponderación 0																																													
CRITERIOS ESTRATÉGICOS																																													
GRADOS																																													
		0	1	2	3	GRADO OBTENIDO	PUNTOS																																						
10	Se definirán anualmente por la Dirección.	4			X	3	12																																						
11	Se definirán anualmente por la Dirección.	4			X	3	12																																						
<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>INSUFICIENTE</td> <td>Valor del punto</td> <td>0,707</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>SUFICIENTE</td> <td>Total puntos alcanzables</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>APORTA VALOR HABITUALMENTE</td> <td>Puntos Criterios Desempeño alcanzados</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>APORTA VALOR SIEMPRE</td> <td>Prima por Desempeño alcanzada</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Puntos Criterios Resultados alcanzados</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Total puntos obtenidos</td> <td>124</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>% consecución:</td> <td>82,67%</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>TOTAL PUNTOS SDP</td> <td>124</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>TOTAL EUROS</td> <td>87,67</td> </tr> </table>										0	INSUFICIENTE	Valor del punto	0,707	1	SUFICIENTE	Total puntos alcanzables	150	2	APORTA VALOR HABITUALMENTE	Puntos Criterios Desempeño alcanzados	63	3	APORTA VALOR SIEMPRE	Prima por Desempeño alcanzada	21			Puntos Criterios Resultados alcanzados	40			Total puntos obtenidos	124			% consecución:	82,67%			TOTAL PUNTOS SDP	124			TOTAL EUROS	87,67
0	INSUFICIENTE	Valor del punto	0,707																																										
1	SUFICIENTE	Total puntos alcanzables	150																																										
2	APORTA VALOR HABITUALMENTE	Puntos Criterios Desempeño alcanzados	63																																										
3	APORTA VALOR SIEMPRE	Prima por Desempeño alcanzada	21																																										
		Puntos Criterios Resultados alcanzados	40																																										
		Total puntos obtenidos	124																																										
		% consecución:	82,67%																																										
		TOTAL PUNTOS SDP	124																																										
		TOTAL EUROS	87,67																																										

El **total de puntos** se obtiene sumando el conjunto de los resultados de cada criterio.

Tratamiento Incapacidad Transitoria (I.T.):

Desaparece el criterio de 2/3 de presencia. Se valora a todos los colaboradores en marzo de cada año.

En caso de I.T. la evaluación se hará en marzo y se comunicará el resultado en el momento de su incorporación.