

# Conceptos y entidades en la asignación de objetivos.

---

## Introducción.

Tras darle muchas vueltas a lo comentado en la última reunión y montar y desmontar varias veces el modelo, tengo una propuesta sobre cómo organizar la información para este proyecto.

Empecemos por la parte fácil, las entidades generales que participan en la fijación de los objetivos.

**Ejercicio:** Es el periodo del que evaluamos los objetivos y simplemente tendrá un descriptor con fecha inicial y final. También se indica el porcentaje general que cada categoría de objetivos (ver más adelante) implica sobre el variable

**País:** Bastante sencillo, los países en los que ejercemos la actividad.

**Unidad de negocio:** Las diferentes unidades de negocio de la empresa.

**Trabajador:** Persona física que trabaja con nosotros.

**Puesto:** Puestos de trabajo que hay en la empresa.

Ya tenemos las primeras piezas del puzle, vamos a por los objetivos. Hay que tener en cuenta que hay que diseñarlos de manera libre para que en el futuro se puedan cambiar y crear nuevos de forma transparente.

**Categoría de objetivo:** Vendrán fijados por la aplicación y la idea es que sirvan para mostrarlos de manera ordenada (agrupados) en las pantallas y formularios de la aplicación, también sirven para fijar que porcentaje del variable supone cada categoría. Las categorías serán: General, de servicio y personal (las tres agrupaciones que nos mostraba Amparo en la hoja aquella).

**Tipo de objetivo:** Nuevamente fijados por la aplicación, indica cómo se rellenarán cuando sean evaluados. Los tipos serán: Si/No (se mostrará como un check en la aplicación, si está marcado el objetivo se ha cumplido), numérico (su resultado es una cifra), porcentual (su resultado es un porcentaje de cumplimiento), ligado a competencias (indica que depende de la evaluación del desempeño).

**Objetivo:** Estos los crean los usuarios avanzados de la aplicación, basándose en las categorías y tipos antes comentados. Es decir, se introduce un descriptor, se le asigna una categoría y un tipo simplemente, no se hace nada más; el resto de elementos que ahora echaréis en falta aparecerán cuando se asigne el objetivo.

Llegados a este punto tenemos el ejercicio preparado, los países, unidades de negocio, trabajadores, sus puestos y los objetivos categorizados y tipificados. Ahora toca montar quién va con quien; esto lo hacen las asignaciones.

**Asignación de trabajador:** Se liga un trabajador a un ejercicio, país, unidad de negocio y puesto de trabajo (ya sé que estoy simplificado porque habrá gente con pertenencia a varios países y unidades, pero vamos a empezar sencillito). En esta asignación también se indica su importe de sueldo fijo y el porcentaje de variable aplicable (hay que tener en cuenta que los sueldos cambian con los años y la asignación con el ejercicio salvaguarda esto).

**Asignación de objetivo:** Se hace contra la asignación de trabajador que hemos visto antes. El usuario contra esa asignación selecciona un objetivo (ya sabemos implícitamente su categoría y tipo), marcará si el cumplimiento del objetivo condiciona el cálculo de variable (es decir si este check está marcado y el objetivo no se cumple, al trabajador no se le calcula variable). Si el tipo es numérico el usuario deberá indicar valores mínimos y máximos para él (así sabremos que si supera el mínimo lo ha cumplido, y al tener dos valores podemos complicar la recompensa en futuras versiones). Si el objetivo es porcentual el usuario indicará el porcentaje mínimo de cumplimiento. Por último, se indicará el porcentaje de variable que supone el cumplimiento (lógicamente este porcentaje se condiciona con el porcentaje de la categoría a la que pertenece el objetivo).

## Caso práctico.

Os voy a proponer un caso práctico para que veáis como se montarían todas las piezas. Le pondré un poco de humor que es lo mínimo que merecéis si habéis leído hasta aquí.

Pepe Maravillas es un trabajador de GDES España, trabaja como conductor en la unidad de logística y su sueldo es un fijo 1000 euros con un 50% de variable. Que cobre el variable depende de que haya dinero para ello [Objetivo principal]. Por otra parte queremos que trabaje en equipo con sus compañeros y que tenga un porcentaje de puntualidad de un 90% [objetivos de servicio]. Además su jefe quiere recompensar dos cosas: El número de viajes que realiza y la satisfacción del cliente con las entregas (95%) [objetivos personales].

Vamos allá, Amparo (perdona pero eras la victima propicia) habrá introducido en la aplicación.

Ejercicio: Ejercicio 2015, inicio 01/01/2015, final 31/12/2015. Categoría principal participa 0% del cálculo variable, Servicios (70%), Personal (30%)

País: España.

Unidad: Logística

Trabajador: Pepe Maravillas, dirección, DNI....

Puesto: Conductor

Y habrá creado previamente los siguientes objetivos.

*Beneficios suficientes*, categoría principal, tipo S/N. *Trabajo en equipo*, categoría servicio, tipo S/N. *Puntualidad*, categoría servicio, tipo porcentual.

En otra pantalla habrá asignado a Pepe al ejercicio 2015, en España, unidad Logística y puesto Conductor con un fijo de 1000 y variable de 50%.

Una vez creada la asignación selecciona el objetivo *Beneficios suficientes* y en su asignación a Pepe marca que es necesario su cumplimiento para cobrar variable, como la categoría a la que pertenece tiene un 0% de participación ni se le pregunta el porcentaje de variable por el cumplimiento.

Luego selecciona el objetivo *Trabajo en equipo*, como es un S/N la aplicación sólo pregunta el porcentaje de variable que supone (ya que su categoría tiene un 70%), Amparo decide que de ese 70 este objetivo es el 30%.

Le asigna el nuevo objetivo *Puntualidad* dado que es de tipo porcentual la aplicación le pregunta el porcentaje objetivo (90%) y también el porcentaje sobre variable, que lógicamente es un 40% (70-30).

Y Amparo ha terminado su tarea.

Ahora entra en juego el jefe de Pepe que tiene que crear dos objetivos (la idea es que tenga limitada la creación a los personales).

*Número de viajes*, categoría personal, tipo numérico. *Satisfacción de cliente*, categoría personal, tipo porcentual.

El jefe de Pepe busca a su trabajador en la aplicación y ve las asignaciones que ha hecho Amparo (no las puede cambiar) y va al grupo personal asignando sus objetivos.

*Número de viajes*, la aplicación dado el tipo de objetivo le pide un mínimo y un máximo (pongamos 200 y 500) y un porcentaje de variable (del 30% que supone esta categoría pongamos que asigna un 10% a este objetivo).

El otro objetivo que debe asignar es *Satisfacción de cliente* en el que la aplicación le solicita un porcentaje objetivo (95% según nuestro ejemplo) y que participación tiene el variable, que será un 20% (30-10).

Y de este modo queda construida una asignación de objetivos.