

Las escalas de valoración y las tablas de conversión son homogéneas y de aplicación universal

Matriz del Rendimiento

Aplicación actual

En la matriz del rendimiento se vuelve, exclusivamente, la consecución de los objetivos individuales (**Actuación / Resultado**), no la de los objetivos de equipo.

Esquema de determinación del rendimiento

	Actuación		
	En desarrollo	Cumple expectativas	Supera expectativas
Objetivos de resultados	3	2	1
	4	3	2
	5	4	3
	Por debajo expectativas	Cumple expectativas	Supera expectativas

Eje de objetivos de Resultado.- El corte se realizará en función del % de consecución de los Objetivos de la Organización de referencia (Área de Negocio, o Área Corporativa), determinando el nivel de la "Excelencia" (por encima de expectativas).

Eje de Objetivos de Actuación.- Los puntos de corte en el eje de actuación será el siguiente:

hasta 80%: En desarrollo
de 81 a 100%: Cumple expectativas
de 101 a 120%: Supera Expectativas

Los criterios rectores de la aplicación retributiva tienen carácter universal

Anualmente, el Comité Ejecutivo establecerá criterios de aplicación general para **los colectivos** que:

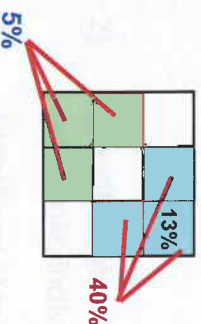
- No tienen previsto en Convenio Colectivo las reglas de percepción de la retribución variable.
- Van a formar parte del personal evaluado del ámbito de aplicación de una Mesa de Calibración

Los criterios establecidos para el 2006 son:

1. El porcentaje medio de consecución de las evaluaciones no excederá del porcentaje de consecución de los Objetivos Corporativos de Endesa
2. Aplicación Individual

La diferenciación del colectivo evaluado se deja a criterio de los gestores, pero para poder **percibir un bono superior 100%**, siendo el máximo posible a percibir el 120%, deberán cumplirse los siguientes criterios de diferenciación por Mesa de Calibración*.

- La suma de las casillas 1 y 2 (a y b) no podrá ser superior al **40%** de los evaluados.
En la casilla 1 deberá estar como máximo el 13%.
- La suma de las casillas 4 (a y b) y 5 no podrá ser inferior al **5%** de los evaluados.



* - A estos efectos, la Mesa de Calibración incluirá a todos los evaluados que pertenezcan a la misma incluyendo las evaluaciones del Presidente y de los Calibradores de esa Mesa.

- Mesas de Calibración con más de 20 Evaluados: Las consecuciones GR de todos los evaluados del ámbito de la Mesa deben cumplir los dos criterios de diferenciación

- Mesas de Calibración con menos de 20 Evaluados: Se considerarán los mismos criterios, pero si no fuera posible diferenciar se incluirán en los resultados de la mesa de nivel superior.

Principio 2

La misión, principios, objetivos y reglas de la calibración deben ser de aplicación universal para garantizar la homogeneidad de las decisiones

La principal **misión** de la Calibración es:

- Asegurar la **calidad de los resultados** de las evaluaciones
- Garantizar el **nivel adecuado de diferenciación** en la organización a la que representan.
- *Foco en la **persona***

Los **objetivos** de la calibración son:

- 1) Valorar y validar las evaluaciones de los **reportes directos** de los miembros de la mesa
 - Objetivos de resultado individuales
 - Actuación ligada a Competencias genérico-gerenciales/ valores
- 2) Identificar **áreas de excelencia** de cada individuo, así como **áreas críticas de mejora** para incorporar al plan de desarrollo individual (las dos áreas deberán estar incluidas en el plan de comunicación de evaluación posterior)
- 3) Identificar / Validar lista de individuos con Alto Rendimiento dentro de la organización ("los 1") y los individuos con Bajo Rendimiento ("los 5")
- 4) Identificar posibles **implicaciones** para la/s organización/es (gaps críticos, problemas de recursos u organizativos, problemas de retención y/o motivación...) y determinar planes correctores, si procede.