El sistema debe ser justo, transparente y objetivo. Si no, la Evaluación no sirve

Evaluación del desempeño SS.CC. 2013

Hace unos días ha comenzado la **Evaluación del Desempeño para Servicios Centrales correspondiente al año 2013.**

El primer paso que contempla el sistema es la **entrevista personal** entre la persona responsable de evaluar y la persona evaluada. El objetivo de la entrevista, según las indicaciones de RR.HH. es clarificar el contenido y los fines de la evaluación, identificar objetivos de desarrollo, asegurar la aceptación constructiva de la evaluación y obtener el compromiso de las partes con las acciones de mejora.

El plazo de celebración de la entrevista concluye el próximo 7 de febrero y, lógicamente, es un paso imprescindible para que la Evaluación sea eficaz y responda realmente a sus objetivos, por lo que su no realización cuestiona la validez del proceso.

Desde que se inició el sistema de Evaluación del Desempeño, hace ya unos cuantos años, **Comfia-CCOO ha venido denunciando sistemáticamente los reiterados incumplimientos** del modelo de evaluación: subjetividad total, modificaciones de evaluaciones por parte de los supervisores, incumplimiento de los pasos del modelo (por ejemplo, no realización reiterada de la entrevista personal), evaluaciones dictadas desde las direcciones de zona, aplicación espuria de la campana de Gauss, etc. configuran un catálogo completo de malas prácticas que han desvirtuado por completo la Evaluación del Desempeño en los últimos años.

Comfia-CCOO hemos expresado reiteradamente las características que debe tener un sistema de evaluación del desempeño para ser útil: tiene que ser objetivo, tiene que ser consensuado con las personas, tiene que reflejar la contribución real de cada persona en su trabajo y en relación a la consecución de los objetivos globales y, por último, debe contener compromisos concretos por ambas partes para el progreso de los trabajadores y las trabajadoras.

En la reciente **Convención de Directivos del Grupo**, celebrada en Boadilla el pasado 31 de enero, el nuevo Consejero Delegado adelantó públicamente algunos compromisos respecto de la **Evaluación del Desempeño**, que se verían concretados en el marco de un nuevo **Plan Director de Recursos Humanos**:

- Supresión de la campana de Gauss
- Evaluación por rendimiento individual, no condicionado por el resto de evaluaciones.
- Evaluación por parámetros objetivos, con elementos de diferenciación de estos respecto de la opinión de quien evalúa.

Desde **Comfia-CCOO** no podemos por menos que valorar positivamente este anuncio, y reclamar su puesta en práctica de inmediato, en este mismo proceso de evaluación que ahora comienza.

Os animamos a participar activamente en vuestras evaluaciones, exigiendo el cumplimiento estricto de las normas emanadas de RR.HH. y exponiendo por escrito, en el plazo habilitado para ello, las dudas o irregularidades que detectéis en el proceso.

Comfia-CCOO retomamos nuestro compromiso de seguir defendiendo una **Evaluación del Desempeño justa y objetiva**, que refleje la realidad de nuestro trabajo y procure un nivel adecuado de satisfacción entre las trabajadoras y los trabajadores evaluados.

5 de febrero de 2014