

# ¡¡NO CONTESTES!!

Si has recibido el correo "Resumen de correos electrónicos de evaluación de 360" no respondas ni accedas al enlace. **Si la Dirección ha perdido el norte**, que se estrellen ellos solos.

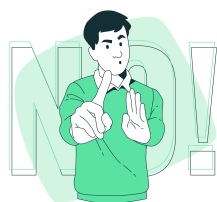
**CCOO hemos exigido a la empresa explicaciones** sobre lo que parece un experimento absolutamente dantesco que **fomenta la división** entre compañeros y compañeras y fomenta la denuncia silenciosa.

Si la valoración del desempeño ya es una herramienta obsoleta que no cumple con los objetivos de incentivar y guiar para desarrollar una carrera profesional digna, **esta valoración de colaboración es la constatación de que esta Dirección se ha abonado a la senda de los experimentos de "grandes estadistas" de principios del siglo XX.**

- ▶ **OBJETIVO DE LA DIRECCIÓN:** Enfrentar a la plantilla para que esté sometida a los dictámenes abusivos de unos pocos.
- ▶ **¿CÓMO CONSEGUIRLO?:** Que la plantilla denunciemos al compañero y compañera con bajas puntuaciones para conseguir destacar.
- ▶ **¿Y LA MENTIRA DE LA DIRECCIÓN?** Que estas valoraciones son anónimas (pero puntuamos a nuestro entorno de trabajo) y que no afectan al VALORA (pero sí afectará a tu reputación profesional, que es lo mismo)



## CCOO hacemos un llamamiento al sentido común de la plantilla para que NADIE responda



**No seas cómplice de esta nueva herramienta de presión enfermiza**

Si la Dirección quiere probar **este tipo de experimentos, que lo prueben entre su TOP 300.**

Y lo que la plantilla sí estaría dispuesta, es a evaluar al Comité de Dirección y a alguno de sus colaboradores (no ponemos el femenino porque la presencia de mujeres es ínfima).



**¿Tienes dudas? Llama a tu delegada o delegado de CCOO.**



### Apunte de historia

**Estos experimentos**, en los que se fomenta la división de un colectivo, han quedado bien retratados en diferentes películas y libros, entre ellos la película alemana "Das Experiment" (2001).

Un experimento que consiste en observar el comportamiento humano, aunque pronto se torna fuera de control cuando el grupo asimila su rol demasiado en serio, y los directores de la simulación no logran hacer nada para evitar lo peor.