

10-03-2009

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO II

Muchas preguntas, pocas respuestas

La Caja persiste en sus errores al imponer de manera unilateral el sistema de Evaluación del Desempeño que se aplicaba inicialmente en Caja San Fernando, una decisión que sólo conseguirá crear tensiones y enrarecer gratuitamente el clima laboral.

¿Cuáles son las características de este modelo de evaluación?

Según argumenta la circular, como gran virtud de este proceso *“La Evaluación supone un flujo de comunicación encaminado al conocimiento”*.

Desde **CCOO** nos vemos en la obligación de aclararte que, pese a la complejidad de esta incomprensible frase, **la única aplicación posible de este modelo de evaluación es el cobro de incentivos.**

- Es un modelo cuya implantación no ha sido consensuada con la representación laboral, invocar al Código de conducta para su aplicación es cuanto menos un despropósito.
- Es un modelo claramente deficiente, como se demostró en su implantación en Caja San Fernando, y que finalmente tuvo una aplicación ficticia.
- Es un modelo claramente obsoleto y con múltiples lagunas tanto en su concepción como en su aplicación.
- Es un modelo desconocido para una gran parte de la plantilla y rechazado por el resto de trabajadores/as que lo sufrieron.

¿A quién beneficia ahora este proceso de evaluación?

“El resultado de las evaluaciones ofrece información para un potencial mapa del talento y una valiosa información para mejorar la gestión de RR.HH ”

Un resultado que se basará en un proceso realizado bajo las premisas de la **precipitación e inoportunidad en el tiempo.**

En diez días laborales, más de mil evaluadores/as, sin recibir previamente formación específica, deberán evaluar a más de cinco mil trabajadores/as. Es indignante que el mismo día en el que se da comienzo a las evaluaciones RR.HH. ofrezca *“la posibilidad de recibir formación presencial para aquellas personas con rol evaluador/a”* y *publique un manual en PDF.*

Una evaluación a realizar en un momento de crisis del sector financiero, **en el que se le exige reiteradamente a la plantilla un esfuerzo adicional** para contener la morosidad, para la captación de pasivo, en el que se establecen objetivos irreales, faltos de precisión y descompensados, y en el que se suceden los mensajes contradictorios.

Una evaluación que coincide en el tiempo con un proceso de integración de cuentas que la plantilla aún no ha acabado de digerir.

Una evaluación inoportuna, que supone una sobrecarga de trabajo, que viene a agravar las ya existentes dada la falta de personal en oficinas que está generando la política de no contratación aplicada por RR.HH.

ALGUNAS REFLEXIONES

➤ Al evaluador/a:

¿Te ha facilitado la Caja formación específica previa para realizar la evaluación y la entrevista de una forma adecuada?

¿Te han ofrecido con la debida antelación una guía adecuada para que te oriente en la evaluación?

¿Te han dado plazo suficiente para poder dedicarle al proceso de evaluación el tiempo que necesita?

¿Te han explicado para que van a utilizar la “nota” que tú vas a poner, o si te facilitarán los resultados comparativos de otras unidades organizativas?

¿Sabes que el evaluado/a no tiene acceso a los comentarios del supervisor y que tu no puedes efectuar observaciones sobre los mismos?

¿Sabes que ante un conflicto tanto el evaluador/a como el evaluado/a se encuentra en indefensión?

Estos interrogantes, denotan, entre otros elementos, las deficiencias de un sistema que no deben sufrirlas ni evaluadores/as ni evaluados/as.

Te ofrecemos las siguientes recomendaciones con el objetivo de minimizarlas:

- **CONSENSUA** la evaluación definitiva con el evaluado
- Para compensar los desequilibrios del sistema **EVALUA AL ALZA**, sólo una puntuación mayor o igual a 80 puntos permite que el trabajador/a perciba la totalidad de los incentivos
- **RECUERDA** que tú también vas a ser evaluado/a.

➤ Si eres evaluado/a:

- Solicita información sobre la media de evaluación de tu unidad organizativa
- En caso de estar en desacuerdo con la evaluación que te han realizado:

Hazlo constar en el apartado Observaciones

Remite copia a nuestra Sección Sindical cajasol@comfia.ccoo.es

Este modelo de evaluación del desempeño rescatado del pasado que sólo generó tensiones y múltiples reclamaciones en CSF no debe agravar la situación que padece la plantilla de Cajasol.

En Cajasol, tu garantía



Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol