

10-03-2010

Evaluación del Desempeño (II)

Reflexiones tras el cierre del plazo de la evaluación

Mientras desde la Entidad se solicitan de la plantilla sucesivos sacrificios por la excepcionalidad de la situación, al tiempo que se reduce el personal, **el modelo de evaluación implantado continúa generando malestar, incidencias, sobrecarga de trabajo y reclamaciones.**

• PUNTUACIONES

Este año las personas que han evaluado han recibido formación, a título de ejemplo en el manual de evaluación del desempeño aparece resaltado el siguiente párrafo:

“Es importante recordar a los evaluadores y evaluadoras que la puntuación 2.- Normal corresponde a una actividad adecuada a lo esperado en el puesto de trabajo. Sólo las aportaciones extraordinarias del desempeño habitual deben ser reconocidas con las calificaciones superiores.”

Considerando los diez factores a medir: 1.- Orientación al cliente externo o interno. 2.- Calidad en el trabajo. 3.- Conocimiento profesional (productos y servicios). 4.- Implicación en el cumplimiento de objetivos. 5.- Eficiencia en la utilización de los recursos. 6.- Cooperación y espíritu de equipo. 7.- Responsabilidad y cumplimiento de normas. 8.- Iniciativa. 9.- Flexibilidad y adaptación a cambio. 10.- Predisposición a la mejora profesional y personal.

Ha sido necesario obtener 2 MUY ALTO Y 8 ALTO para alcanzar los 80 puntos y así poder tener opción de cobrar el 100% de los objetivos destinados a la evaluación

Por tanto, aquellos/as evaluadores/as que se han atendido al literal del párrafo anterior, habrán otorgado a la persona que cumpla con sus funciones una puntuación media entre 50 y 75 puntos.

• EFECTOS “COLATERALES”

Como novedad a la evaluación de 2009, se ha incluido unas acciones de mejora donde los evaluadores pueden proponer a RRHH acciones a realizar a los evaluados/as, tales como **movilidad funcional, movilidad geográfica y cambio de unidad organizativa.**

CCOO se manifiesta totalmente contrario a estas medidas, además de no compartir la utilización de la evaluación con estos fines.

• IRREGULARIDADES EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Tenemos constancia de **casos en los que no se ha respetado el procedimiento establecido por la empresa,** no se han realizado las correspondientes entrevistas, e incluso se han realizado en presencia de otro/a compañero/a, faltando al principio de

confidencialidad. En otros casos los trabajadores/as no han tenido la oportunidad de acceder a su evaluación y dejar constancia de sus objeciones a la misma.

Asimismo, este año además los compañeros/as evaluadores han tenido que **evaluar con la incertidumbre del desconocimiento ya que aún no se ha publicado el cumplimiento de objetivos.**

Hemos solicitado a la Caja toda la información, tanto global como individualizada, del resultado de la Evaluación, así como que se dé traslado a la Comisión Paritaria de todas y cada una de las reclamaciones y discrepancias presentadas ante RR.HH. para su estudio y resolución.

CCOO TE RECOMIENDA QUE...

Ante la confusión que origina el proceso de evaluación, animamos a todas las personas que estén en desacuerdo con la puntuación asignada, a quienes no se les haya respetado el procedimiento publicado por la empresa, a quien no haya sido entrevistado por su superior, a los evaluadores que deseen modificar la evaluación inicial y no hayan podido realizarla, o cualquier otra discrepancia o duda relacionada con la evaluación del desempeño a **remitir una reclamación expresa al buzón de administración de personas (7301), con copia a esta sección sindical cajasol@comfia.ccoo.es** a fin de que podamos gestionar la resolución individual de cada incidencia

En Cajasol, tu garantía



Boletín de afiliación

fecha

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lodp@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.

Nombre y apellidos

DNI

Teléfono..... Teléfono móvil.....

Dirección.....

Población.....

Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta.....

Correo electrónico Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala por valija a la Sección Sindical de CC.OO. Cajasol)

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

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

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