

23-02-2010

Evaluación del Desarrollo (I) ¿Para qué se utilizará ?

La Evaluación del Desarrollo está provocando **confusión y malestar** entre la plantilla y tiene un impacto directo en el abono de incentivos.

Las personas que generaron derecho a cobro de incentivos en 2009, al haber cumplido su centro de trabajo las condiciones mínimas establecidas (mínimo del 50% del grado de incentivo total y 15% mínimo en el objetivo de Margen de Explotación), cobrarán el abono adicional pendiente correspondiente a la parte de **Evaluación profesional**.

En la red, el peso de la evaluación sobre el total de puntos a conseguir por incentivos (y por tanto, sobre el importe a cobrar) depende del tipo de oficina y del cargo que se desempeñe, pero aproximadamente es de un **20% para evaluación y un 80% para objetivos**.

En servicios centrales, en cambio, el peso de la evaluación es del 50% en todos los casos.

En función de la puntuación obtenida en la Evaluación, se determina el porcentaje total de incentivos que se puede alcanzar por este concepto, según la siguiente tabla:

Artículo 48.3 ALF

3. Tabla de correlación entre puntuación obtenida en la evaluación profesional y grado de incentivo alcanzado:

<i>Puntuación obtenida en la evaluación</i>	<i>Grado de incentivo alcanzado</i>
Menor de 50 puntos	0%
Mayor o igual que 50 y menor de 60 puntos	50%
Mayor o igual de 60 y menor de 80 puntos	80%
Mayor o igual de 80 puntos	100%

En consecuencia, las personas que no hayan sido evaluadas con un mínimo de 50 puntos, no generan incentivos por Evaluación y para alcanzar los incentivos máximos es necesario haber obtenido una puntuación de al menos 80 puntos.

➤ **¿Te han explicado para que van a utilizar la “nota”?**

RRHH ha puesto sobre la mesa una propuesta del modelo de Evaluación, que según explica quieren utilizar como una herramienta para:

- Concurso de Traslado.
- Carreras profesionales.
- Para poder presentarse a procesos de promoción y ascenso.
- Programas de formación, planes de desarrollo y otros.
- Contratación Eventual.
- Contratación Indefinida

➤ **¿Te facilitarán los resultados comparativos de otras unidades organizativas?**

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 **indicando en el asunto evaluación**

➤ **CCOO te ofrece las siguientes recomendaciones:**

- **CONSENSUA** la evaluación definitiva con el evaluado
- **EVALUA AL ALZA**, para compensar los desequilibrios del sistema, solo 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

Desde CCOO trabajamos al objeto de que la evaluación del desarrollo que desde RRHH se propone, no suponga un efecto perjudicial y discrecional en la plantilla de Cajasol, ya que se trata de un modelo impuesto y contrario a lo establecido en el ALF.

De cuanto acontezca te seguiremos informando.

En Cajasol tu garantía

