

La evaluación del desempeño

Recurre a CCOO si tienes algún problema con tu evaluación del desempeño.

El pasado martes 18 de Febrero terminó la primera fase de la evaluación del desempeño en la que los directores y directoras de oficina y las personas que son responsables de Unidad han realizado las evaluaciones de sus colaboradores y colaboradoras.

Procedimiento de reclamación

En el supuesto de disconformidad con la evaluación recibida, la persona evaluada podrá dirigirse por escrito a la persona evaluadora poniendo de manifiesto las causas de dicha disconformidad, **en un plazo de 15 días** desde la fecha de recepción de la evaluación.

Igualmente, por escrito, la persona que ha realizado la evaluación deberá contestar, en un plazo de 15 días, de manera razonada, las alegaciones que le han sido planteadas.

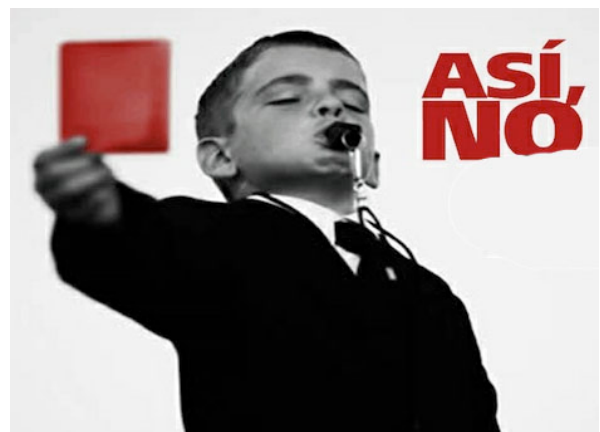
En caso de subsistir alguna discrepancia, la persona evaluada podrá cursar un escrito a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de 10 días que estudiará y resolverá la situación, garantizando la participación e información de todas las partes implicadas en un plazo de 30 días.

Un sistema de evaluación subjetivo

Aunque la propia Entidad indica que debe mantenerse en todo momento por parte del evaluador o evaluadora el principio de igualdad de trato y valorar objetivamente el mérito y adecuación al puesto de trabajo de la persona evaluada, con ausencia de toda discriminación, lo cierto es que en la evaluación del desempeño hay una **fuerte carga SUBJETIVA**, que en muchos casos ensombrece el resultado de la misma y puede llegar a estigmatizar a los evaluados/as que no sean del agrado del evaluador o evaluadora

Una evaluación del cumplimiento de objetivos, no de la competencia profesional

Existe un sentimiento generalizado en la plantilla de que las instrucciones de 'arriba' son las de que el **incumplimiento de los objetivos comerciales** marcados a la oficina, es **causa suficiente para suspender** a todo el personal de la misma. Y en más de una ocasión ha sucedido que los propios Directores de Área recriminan a los Directores de oficina que han aprobado a su plantilla, habiendo sido ellos suspendidos por las Áreas por no cumplir objetivos.



Lamentablemente la evaluación del desempeño está **totalmente orientada al 'cumplimiento de objetivos comerciales'**, algo que vicia el propio sistema, puesto que a la hora de evaluar apenas si se tiene en cuenta la calidad del trabajo, la responsabilidad, la preparación del evaluado, la satisfacción de la clientela con éste, etc.

Y lo único cierto es que la ponderación dentro del procedimiento de evaluación de la **consecución de objetivos es de un 30%**, debiendo repartirse el resto en la **calidad del trabajo (15%)**, **calidad de servicio y atención al cliente (20%)**, **organización y disponibilidad (15%)** **Flexibilidad-adaptabilidad al cambio (10%)**, y **Trabajo en equipo (10%)** variables que lamentablemente apenas si son tenidas en cuenta.

Un sistema en el que el evaluado tiene miedo a hablar

Es una realidad muy extendida que **la entrevista**, que en el sistema de evaluación debería ser el punto de partida, **o no se hace o apenas es un trámite sin importancia**, impidiendo con ella la existencia de un verdadero intercambio entre evaluador y evaluado que ayude de verdad a evaluar las competencias y a diseñar un sistema de mejora efectivo.

Por otro lado, muchos **compañeros/as renuncian a su derecho a la autoevaluación**, por **temor** a contradecir al superior y que esto le traiga desagradables consecuencias.

Recurre a CCOO si tienes algún problema con la evaluación del desempeño

Dicho esto, como cada año, te insistimos en que si tienes algún problema **acudas a los delegados y delegadas de CCOO**, ellos te orientarán sobre cómo actuar e incluso si **no estás de acuerdo con la evaluación** que te han hecho, ejerciendo tu derecho a que te representen, **pueden acompañarte a efectuar la reclamación**. Nos puedes encontrar en <http://www.comfia.net/unicaja/pagweb/2145.html>

