

9 de diciembre de 2003

## La Evaluación Personal: Teórica y practica.

Con el invierno llegan las Evaluaciones Personales, que es el mecanismo que utiliza RR. HH. para detectar, según ellos, los casos de excepción tanto en positivo como en negativo.

### LA TEORÍA.

Las evaluaciones pueden ser:

**3:** Para aquellos/as compañeros/as que en opinión de su director, son claramente objeto de promoción. Es imprescindible otorgar esta puntuación para que los compañeros puedan tener acceso a cursillos y que se les tenga en cuenta a la hora de promocionarlos.

**1:** Para los compañeros/as que, según su director, necesitan reciclaje mediante cursos. Este colectivo no suele superar la docena de casos, lo que supone el 0,25% de la plantilla.

La casi totalidad de la plantilla entraría en el apartado de desempeño satisfactorio por lo que no se realiza la evaluación.

### LA PRÁCTICA.

A aquellos/as compañeros/as que son evaluados con **3** se les dan cursillos para mejorar su formación, pero en la mayoría de los casos su posible promoción se ve limitada debido a la escasez de puestos de responsabilidad que conlleven consolidación de categoría superior. La falta de prejubilaciones limita el recorrido profesional en la empresa.

A los/as compañeros/as que bajo el criterio subjetivo de su director/a son evaluados/as con **1** (recordamos que en años anteriores no superaba la docena de casos), el sistema de evaluación les da la posibilidad de manifestarse en contra de esta puntuación y nuestro consejo es que ante ello, se ponga en contacto con su sindicato.

### LA MALA PRÁCTICA.

Este año casi todos entramos en los diversos rankings. **CC.OO.** se ha manifestado en contra tanto por el fondo, (la cantidad de variables no ponderadas y las deficiencias del mismo), como por la forma, (al hacer públicos los resultados.)

El manual de evaluación indica que los colectivos que ocupan el ranking 5 y 6 o con un cumplimiento por debajo del 40% de los objetivos individuales, unido a un comportamiento de un 1, dan una evaluación de un 1 (en años anteriores ocurría lo mismo, pero la mayoría de la plantilla no estaba en rankings).

**En la práctica nada ha cambiado. Es imprescindible que, como en años anteriores, la evaluación subjetiva del comportamiento sea de 1, al margen de la posición en el ranking.**

Queremos aclarar estos conceptos para evitar la posible mala interpretación de algún compañero responsable que, queriendo ser más papista que el Papa, aproveche la evaluación como elemento de presión hacia los compañeros.

El Director General (actual), en Febrero de 2003, manifestó públicamente que el sistema de ranking servía para el cálculo de la R.V.O. y que el estar en ranking 6, solo significa no a la promoción y no a la R.V.O. y que en ningún caso se iba a obligar a los compañeros a vender productos.

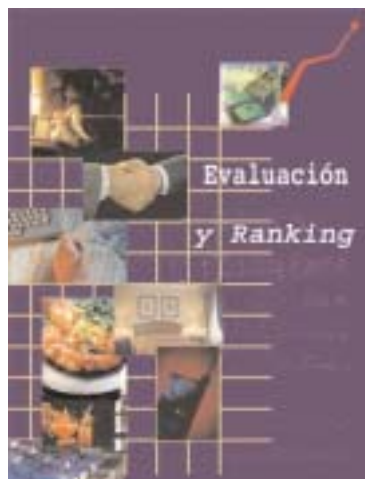
**Si en algún caso se utiliza la evaluación para menoscabar la dignidad profesional, no hay que admitirlo. Ponte en contacto con nosotros.**

### **Para terminar.**

➤ **Que la educación impere sobre la presión y los malos modos.**

➤ **Que la evaluación se utilice en plan positivo para detectar a los compañeros con evaluación 3.**

➤ **Que sea utilizada para intercambiar pareceres entre evaluado y evaluador, para aclarar posibles malos entendidos y facilitar la convivencia en el trabajo.**



**SALUD.**