

9 de decembre de 2003

## L'Avaluació Personal: Teòrica i practica

Amb l'hivern arriben les Avaluacions Personals, que és el mecanisme que utilitza RR. HH. per a detectar, segons ells, els casos d'excepció tant en positiu com en negatiu.

### LA TEORIA.

Les avaluacions poden ser:

**3:** Per a aquells/elles companys/es que en opinió del seu director, són clarament objecte de promoció. És imprescindible atorgar aquesta puntuació perquè els companys puguin tenir accés a cursos i que li'ls compte a l'hora de promocionar-los.

**1:** Per als companys/es que, segons el seu director, necessiten reciclatge mitjançant cursos. Aquest col·lectiu no sol superar la dotzena de casos, la qual cosa suposa el 0,25% de la plantilla.

La gairebé totalitat de la plantilla entraria en l'apartat d'acompliment satisfactori pel que no es realitza l'avaluació.

### LA PRÀCTICA.

A aquells/elles companys/es que són avaluats amb **3** rebràn cursos per a millorar la seua formació, però en la majoria dels casos la seua possible promoció es veu limitada a causa de l'escassetat de llocs de responsabilitat que comporten consolidació de categoria superior. La falta de prejubilacions limita el recorregut professional a l'empresa.

Als companys/es que, baix el criteri subjectiu del seu director/a, són avaluats/ades amb **1** (recordem que en anys anteriors no superava la dotzena de casos), el sistema d'avaluació els dóna la possibilitat de manifestar-se en contra d'aquesta puntuació i el nostre consell és que davant d'això, **et poses en contacte amb el seu sindicat.**

### LA MALA PRÀCTICA.

Enguany gairebé tots entrem en els diversos rànquings. **CC.OO.** s'ha manifestat en contra tant pel fons, (la quantitat de variables no ponderades i les deficiències del mateix), com per la forma, (en fer públics els resultats.)

El manual d'avaluació indica que els col·lectius que ocupen el rànquing 5 i 6 o amb un compliment per davall del 40% dels objectius individuals, unit a un comportament d'un 1, donen una avaluació d'un 1 (en anys anteriors ocorria el mateix, però la majoria de la plantilla no estava en rànquings).

**En la pràctica res ha canviat. És imprescindible que, com en anys anteriors, l'avaluació subjectiva del comportament siga d'1, al marge de la posició en el rànquing.**

Volem aclarir aquests conceptes per a evitar la possible mala interpretació d'algun company responsable que, volent ser més papista que el Papa, aprofite l'avaluació com a element de pressió cap als companys.

El Director General (actual), al Febrer del 2003, va manifestar públicament que el sistema de rànquing servia per al càlcul de la RVO i que l'estar en rànquing 6, només significa no a la promoció i no a la RVO i que en cap cas s'anava a obligar els companys a vendre productes.

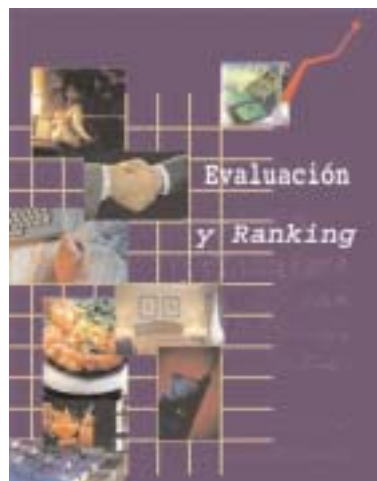
**Si en algun cas s'utilitza l'avaluació per a menyscabar la dignitat professional, no cal admetre-ho. Posa't en contacte amb nosaltres.**

**Per a acabar.**

➤ Que l'educació impere sobre la pressió i els mals modes.

➤ Que l'avaluació s'utilitze en pla positiu per a detectar els companys amb avaluació 3.

➤ Que siga utilitzada per a intercanviar opinions entre avaluat i avaluador, per a aclarir possibles mal entesos i facilitar la convivència en el treball.



**SALUT.**