

La evaluación del desempeño

¿Qué debería ser y qué es en realidad?

El pasado 11 de Febrero comenzó la evaluación del desempeño y con ellas, los problemas, ya que aunque ésta sólo debería servir para conocer la eficacia de la actuación de las personas en sus actividades así como su adecuación de competencias, identificar el personal con alto potencial de desarrollo para diseñar planes de carrera adecuados, buscar y priorizar la formación personalizada y conocer las aspiraciones profesionales de los trabajadores/as, lo cierto es que la evaluación del desempeño, año a año, es un sistema de presión para los evaluados/as.

Una carga más de trabajo

Las cargas de trabajo son cada vez más pesadas. Por ello, hacer la evaluación de desempeño de las personas a tu cargo, en una buena parte de casos, se entiende como **una carga más a la que hay que dar salida para no quedar mal con el superior y a veces, con el evaluado**. Y esto en muchas ocasiones supone tirar por tierra todo el trabajo e ilusión de los compañeros/as.

Un sistema de evaluación subjetivo

Aunque la propia Entidad indica que debe mantenerse en todo momento por parte del evaluador 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.

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 **planificación del trabajo (20%)**, **seguimiento y control (20%)**, **solución de problemas (15%)** y **gestión de medios (15%)**, 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>

