

Autoevalúate

Finalizado el proceso de entrevistas de la “*evaluación del desempeño*”, quedan numerosas incógnitas que muchos nos hacemos:

- ¿Va a repercutir de alguna manera en la carrera profesional de cada uno de nosotros? ¿o va a seguir siendo papel mojado y tiempo perdido como hasta ahora?
- Muchos hemos pedido formación de algún tipo... ¿harán algo por mejorar la situación? ¿tendremos plan de formación este año? ¿invertirán en cursos y formarán a los empleados?
- ¿Cuántos no han hecho la evaluación y por qué? Sabemos que no todos hemos tenido el placer.
- ¿Quién evalúa al evaluador? ¿Y al evaluador del evaluador? Como bien sabéis la jerarquía en Atmira recuerda a una pirámide invertida donde la jerarquía y los roles de muchos responsables no está clara, perdiéndose en el camino información valiosa, ideas, inquietudes...



Es paradigmático que en la intranet tengamos un apartado de “[Crecimiento profesional en atmira](#)” cuando tenemos en plantilla un buen número de compañeros que, habiendo demostrado su compromiso y valía, no han sido promocionados en los 5, 6, 7... 10 años que llevan en esta casa. Esto arroja una clara idea de cuan importante es para Atmira la promoción.

En ese link hay dos documentos. El primero de ellos describe las categorías profesionales tal y como Atmira las concibe y lo que se exige en cada una de ellas. Pincha [aquí](#). Ábrelo y comprueba cuáles son tus roles. De verdad que es muy revelador para saber qué se

espera de nosotros y qué tareas hacemos de más, **gratis**, y totalmente transparentes para Atmira.

Interesante también el segundo documento ([Tu crecimiento profesional en atmira.pdf](#)) que viene a confirmar lo que todos sabemos. Que da igual lo que hagas porque Atmira, si quiere, y es lo habitual, no te va a reconocer tu esfuerzo, experiencia, compromiso, conocimiento, dedicación, talento...

Reza así:

2.4.1 Cuáles son los criterios de la Firma para progresar en la carrera profesional

Podemos distinguir dos situaciones en las propuestas de los responsables de llevar a cabo las evaluaciones del desempeño:

1. Cambio de categoría.

- > Haber obtenido en la Evaluación Desempeño general del año (Feedback continuo de tus responsables y proceso de evaluación global) un grado global de Excelente (E) o de Notable (N)
- > Haber alcanzado en los niveles de las competencias establecidas, un grado mínimo de idóneo para tu rol en su conjunto

2. Cambio de nivel.

- > Haber obtenido en la Evaluación del Desempeño general del año (Feedback continuo de tus responsables y proceso de evaluación global) un grado global de Excelente (E) o de Notable (N) o Satisfactorio (S)
- > Haber alcanzado en los niveles de las competencias establecidas, un grado mínimo de idóneo (I) para tu categoría en su conjunto.

3.- Permanencia.

- > Cuando así lo considere la Compañía

Hasta aquí lo que dice Atmira, sus propias normas y que **no cumple (salvo lo remarcado en rojo)**.

Una máxima para esta sección sindical es que la carga de trabajo se organice correctamente. Que cada trabajador, con su categoría y responsabilidad (**y su salario asociado**) asuma sus roles y no, como sucede continuamente en Atmira, que ciertos perfiles se inhiban de su trabajo y responsabilidad descargándolo sobre las espaldas de quien sabe que lo puede hacer... sin reconocimiento de ningún tipo. Y si sacas el trabajo, ¿acaso no deberías de promocionar?

Exige tu reconocimiento. Defiende tu trabajo. Es de justicia. Que no se aprovechen de ti. En estas reclamaciones nos tendrás a tu lado. ¡Coméntanos tu caso!

A tener en cuenta...

- Este mes todos deberíamos haber cobrado la subida de convenio de 2018. Para saber si está todo correcto, espera al detalle de la nómina con los conceptos. Para entonces, si no tienes subida o no te cuadran las cifras, ponte en contacto con nosotros.

Muchas gracias por vuestra atención.

seccion_sindical.ccoo@atmira.com

atmira@servicios.ccoo.es