

---

## **VALORACIÓ DE L'ACOMPLIMENT D'OBJECTIUS**

Totes aquelles persones de l'àmbit comercial, per a les quals el mateix pla comercial mesura els objectius que han d'aconseguir, avaluen el seu compliment a través de la VEP. Per a la resta del personal de l'empresa amb funcions tècniques, directives o comercials, l'avaluació de l'acompliment es realitza a través del que l'empresa anomena el "Sistema d'Objectius".

Pel que fa a aquest any s'han introduït algunes novetats importants en els sistemes de valoració de l'acompliment d'objectius. En aquest sentit cal destacar el següent: cada cop els objectius col·lectius (d'unitat, àmbit, marca o Grup) tenen més importància en la fixació i valoració dels objectius de cada persona. Això és encara més així als centres corporatius. Amb aquesta mesura s'intenta, entre altres coses, afavorir la congruència dels objectius individuals amb els generals de l'empresa. En aquest aspecte cal exigir que l'empresa fixi uns objectius de Grup clars, que no penalitzin els esforços individuals i que a més a més, en el temps, no es modifiquin amb facilitat. També és molt important que els objectius individuals segueixin tenint un pes preponderant, per tal que les persones valorades vegin una relació directa entre el seu esforç i la valoració que en fa l'empresa.

Com tots sabem, els objectius es fixen a principi d'any i es valoren durant el primer semestre i després al final de l'exercici. En el moment en què es posen és quan realment hem de vetllar per la seva qualitat i coherència i perquè sigui possible el seu compliment i que cadascú de nosaltres disposem del mitjans materials i del temps necessari per portar-los a terme. Cal que sempre la consecució dels objectius sigui possible dins del còmput anual d'hores laborals que marca el nostre Conveni (1700 hores).

El sistema d'objectius no tan sols ha de ser una eina al servei de l'empresa. Ha de ser també, i de forma inexcusable, un sistema de treball que afavoreixi el mateix treballador o treballadora. Per això cal que l'empresa es comprometi...

- Que els objectius siguin consensuats i fruit d'un acord. Com es pot encarar l'acompliment d'una feina quan ja, d'entrada, es creu que no és possible fer-la o que no són ni raonables ni possibles els objectius que ens posen?
- Que els objectius siguin el més clars, entenedors i fàcils d'avaluar (objectius) possible, per evitar interpretacions diferents quan se'ls valori.
- Davant la dificultat que pot tenir per a molta gent la implantació efectiva del sistema, cal que des de Recursos Humans es posin en marxa les accions de suport, assessorament i formació que calgui.

Per tot això, des de CCOO aconsellem a totes les persones subjectes al sistema de valoració d'objectius que siguin extremadament curoses en totes les fases de la valoració (fixació, compliment, revisió, etc.) i que siguin tan exigents amb l'empresa com aquesta ho és amb cadascun d'ells, abans d'adquirir qualsevol compromís.

## **Rendiment i responsabilitats**

Hem de deixar sempre constància, també per escrit, de les nostres desavinences en relació amb els objectius que ens fixin i deixar molt clar els desacords amb recursos, temps o altres aspectes que puguin dificultar-ne el seu acompliment.

No podem oblidar que el baix rendiment o l'incompliment dels objectius a segons quins nivells o de manera continuada pot arribar a ésser utilitzat per a l'empresa per sancionar els treballadors i les treballadores.

## **Premiar l'esforç de tots**


Al principi d'aquest text hem comentat el fet que els resultats del Grup (en aquest cas, beneficis abans d'impostos) tenen una influència directa en la valoració de l'acompliment dels objectius del personal comercial, tècnic i directiu. I, a més a més, per a gran part d'aquest col·lectiu té una repercussió directa en la seva retribució. Aquesta situació fa que es discrimini clarament - respecte el tema retributiu - el personal administratiu respecte a totes aquelles persones amb retribució variable.

Així, pel que fa al personal tècnic, directiu o comercial, l'organització premia, a partir d'aquest any, la bona marxa de l'empresa amb una compensació econòmica que es paga dos cops a l'any (concretament, a final de setembre i de març). D'aquesta manera, i més enllà dels esforços individuals, l'organització fa partícip una part del seu personal dels seus resultats globals.

Tanmateix, i la resta de persones que componen l'organització? Una casa pot estar molt bé externament, però sempre calen uns bons fonaments. I el personal administratiu, aquell que diàriament tracta amb els clients cos a cos, suportant incidències operatives, una pluja de modificacions normatives i els sotrats de la posada en marxa de l'euro i la implantació del Sibis (de moment)?

Des de CCOO creiem que l'organització ha de compensar tot el seu personal pels resultats globals de l'empresa. Així, entenem que totes les persones sense retribució variable han d'accedir al sistema d'incentius amb una quantitat fixada a l'inici de cada exercici, en funció dels resultats globals de l'empresa. I amb aquests termes i criteris traslladarem aquesta proposta a la direcció del Grup.

Sabadell, setembre 2002

<b>Butlleta d'afiliació</b>	Enviar a ➔ <b>901 – CC.OO.</b>	Signatura	
Nom .....	Ofic: .....		
Domicili .....			
Població .....	CP: .....		
Cte. càrrec .....			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>		Data / /	