

VALORACIÓN DEL POTENCIAL Y GRADING: DOS COSAS MUY DIFERENTES

Durante este mes de julio, la empresa está realizando la valoración del potencial y determinando el *grading* de cada uno de sus empleados y empleadas.

Lo primero que todos debemos tener claro es que la valoración del potencial y el *grading* son dos cosas muy distintas. La valoración del potencial mide el grado de correspondencia de las competencias (conocimientos, actitudes, habilidades y aptitudes) de la persona para desarrollar correctamente el puesto de trabajo que ocupa. El *grading* valora de manera genérica qué resultados se consiguen. El *grading* es una valoración global; la valoración del potencial es más concreta y detalla las competencias más destacables en la actuación de la persona.

Debe tenerse muy clara esta diferenciación para comprender que...

- El *grading* no se calcula ni es fruto de la valoración de competencias. Son cosas independientes.
- Desgraciadamente, el tiempo nos ha demostrado que el *grading* que se otorga a cada uno tiene importancia para la aplicación de medidas por parte de la empresa, especialmente relacionadas con la pérdida de poder adquisitivo a través de congelaciones o absorciones salariales. En un grupo empresarial de estas dimensiones, a menudo la gestión de las personas se fundamenta sólo en números.
- De la misma forma que la empresa nos pide nuestra autovaloración de las competencias, no nos permite autovalorar nuestro *grading* ni, ante una información tan importante, la contrasta con otras personas del entorno de la persona valorada.

Seamos activos, en la lucha por nuestro futuro profesional y nuestra dignidad personal

Hay que estar atentos a toda la información que la empresa tiene de nosotros: la que nosotros facilitamos directamente y la que se recibe a través de otras fuentes de información, especialmente de nuestros jefes.


Hay que utilizar las propias herramientas que la empresa utiliza, para defender nuestro esfuerzo y nuestra dignidad profesional y personal.

Hay que informarse respecto a todos los procesos de valoración y formación que nos afectan. No penséis que "pasar de..." os eximirá de posibles consecuencias. Más bien al contrario, en estos momentos y en esta empresa "quien calla, otorga".

Por todo esto, desde esta sección sindical os aconsejamos lo siguiente:

- Dentro del proceso de valoración del potencial y *grading*, debe manifestarse por escrito (a través del propio aplicativo informático) nuestra opinión respecto a las competencias y el *grading* valorado. En este sentido, el *grading* es una medida tan subjetiva que no está de más que cada uno de nosotros manifieste su disconformidad con él (sea cual sea el número que nos otorguen).
- Deben leerse las instrucciones (que están dentro de la misma aplicación de intranet para hacer la valoración) y exigir que todo el proceso de valoración sea tal como la empresa manifiesta que tiene que ser. Si ni tan solo exigimos aquello que la empresa pone por escrito, ¿qué podremos exigir después?

Sabadell, 31 de julio de 2003

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 901 – CC.OO.	Firma	
Nombre _____	Ofi.: _____		
Domicilio _____			
Población _____	C.P.: _____		
Cta. adeudo _____			
Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.			