

VALORACIÓ DEL POTENCIAL I GRADING: DUES COSES MOLT DIFERENTS

Durant aquest mes de juliol, l'empresa està portant a terme la valoració del potencial i determinant el *grading* de cadascun dels seus empleats i empleades.

El primer que cal que tots tinguem clar és que la valoració del potencial i el *grading* són dues coses ben diferents. La valoració del potencial mesura el grau de correspondència de les competències (coneixements, actituds, habilitats i aptituds) de la persona per desenvolupar correctament el lloc de treball que ocupa. El *grading* valora de manera genèrica els resultats que aconsegueix. El *grading* és una valoració global; la valoració del potencial és més concreta i detalla les competències més destacables en l'actuació de la persona.

Cal tenir en compte aquestes diferències per tal que tots tinguem clar que...

- El *grading* no surt ni és fruit de la valoració de competències. Són coses independents.
- Malauradament, el temps ens ha demostrat que el *grading* que s'atorga a cadascú té importància per a l'aplicació de mesures per part de l'empresa, especialment pel que fa a la pèrdua de poder adquisitiu a través de congelacions o absorcions salarials. En un Grup empresarial d'aquestes dimensions, sovint la gestió de les persones es fonamenta només en nombres.
- De la mateixa manera que l'empresa ens demana la nostra autovaloració de les competències, no ens permet autovalorar el nostre *grading* ni, davant d'una informació tan important, la contrasta amb altres persones de l'entorn de la persona valorada.

Siguem actius, en la lluita pel nostre futur professional i la nostra dignitat personal

Cal estar atents a tota aquella informació que l'empresa té de nosaltres: la que nosaltres li donem directament i la que rep a través d'altres fonts d'informació, especialment dels nostres caps.


Cal utilitzar les mateixes eines que l'empresa fa servir, per defensar el nostre esforç i la nostra dignitat professional i personal.

Cal informar-se amb cura de tots els processos de valoració i formació que ens afecten. No penseu que "passar de..." us eximirà de possibles conseqüències. Mes aviat al contrari, en aquest moment i en aquesta empresa "qui calla, atorga".

Per tot això, des d'aquesta secció sindical us aconsellem el següent:

- Dins el procés de valoració del potencial i *grading*, cal manifestar per escrit (a través de l'aplicació informàtica) la nostra opinió respecte a les competències i el *grading* valorat. En aquest sentit, el *grading* és una mesura tan subjectiva que no està de més que cadascú de nosaltres manifesten la nostra disconformitat amb ell (sigui quin sigui el numero que ens atorguin).
- Cal llegir les instruccions (que són dins de la mateixa aplicació d'intranet per fer la valoració) i exigir que tot el procés de valoració sigui tal com l'empresa manifesta que ha de ser. Si ni tan sols exigim allò que l'empresa posa per escrit que podem exigir, què demanarem després?

Sabadell, 31 de juliol de 2003

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 901 – CC.OO.	Signatura	
Nom	Ofic:		
Domicili			
Població	CP:		
Cte. càrrec			
Data / /			
<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 CC.OO, 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 CC.OO 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 CC.OO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>			