



Sistema Retributivo Red de Oficinas: LLEGÓ LA VALORACIÓN EXPRESS.

Desde que Cajamar impuso el nuevo Sistema Retributivo de Red de Oficinas en 2016, se han venido cambiando los criterios de revisión de forma unilateral por parte de la empresa, para finalizar este 2020 con una modificación de tal calado que deja el sistema al borde de la “dedocracia”.

RRHH anunció en las semanas previas a aplicar la revisión, que reestructuraba por completo la evaluación del eje de competencias del Sistema retributivo. La entidad decidió pasar a segundo plano el MCD, aquel modelo integral tanto de evaluación de desempeño como de carrera profesional, de 360º, implantado en 2016, más conocido como CULTIVA.



En la revisión realizada en 2020, la **evaluación de competencias ha sido determinada exclusivamente por la valoración de cinco preguntas y esta valoración ha sido encomendada a las Direcciones de Zona. Por tanto, es el informe de la D. Z el que decide la promoción sobre todas estas figuras: Direcciones, Intervenciones, 2º responsables, GBE y GBP.**

EJE COMPETENCIAS – Criterios aplicados

Las competencias para cada puesto serán valoradas por la Dirección de Zona, quien tendrá en cuenta si la persona cumple con las siguientes características en el desempeño de su trabajo diario:

- **Proactividad:** Asunción de responsabilidades y autonomía en la toma de decisiones en el ámbito de decisión.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** Capacidad de organización y coordinación en el trabajo con el resto del equipo de la oficina.
- **Compromiso:** Capacidad de trabajo manteniendo presente la cultura de empresa y los objetivos de la Entidad.
- **Orientación a resultados:** Esfuerzo y desempeño eficaz orientada a conseguir resultados.
- **Capacidad de diálogo:** Capacidad de enfrentarse a situaciones del día a día de forma asertiva, empatizando y siendo resolutivo.

Desde **CCOO** lanzamos las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son los criterios o instrucciones que se han facilitado a las Direcciones de zona para evaluar la proactividad, la capacidad de trabajo en equipo, el compromiso, la orientación a resultados y la capacidad de diálogo de todo el personal de su ámbito?
- ¿Era posible realizar esta evaluación de forma objetiva, cuando muchas Direcciones de Zona habían cambiado de titularidad en enero, y esto a escasos dos meses de la evaluación?
- ¿Ha habido una comunicación bidireccional previa a esta valoración express, donde las personas implicadas tuviesen opción a réplica, en caso de desacuerdo?

Curiosa forma por parte de RRHH de fomentar la transparencia y poner en marcha mecanismos de mayor objetividad de méritos.

#MarcamosLaDiferencia

¿Dónde puedes encontrar los resultados de dicha evaluación de competencias?

La información sobre tu valoración particular la tienes disponible en el Portal RRHH / Mi retribución / Detalle de mi retribución.

Desde CCOO ya hemos detectado algún caso de falta de promoción por la valoración realizada según estos nuevos parámetros.

Una vez más RRHH cambia y adapta las reglas del juego en el último momento a sus necesidades propias. De nuevo, nuestra promoción profesional corre el riesgo de quedar ajena a nuestros proyectos, a nuestro hacer y profesionalidad.

Revisa tu calificación y en caso de desacuerdo, no lo dejes pasar. Pide a tu Dtor/a de Zona que te justifique su valoración y te defina y aporte proyectos de mejora.

CCOO seguirá reclamando y trabajando para la implantación de un sistema retributivo negociado, objetivo y transparente.

Si tienes cualquier duda, consulta con tus delegados/as de CCOO en tu territorio.

15 de junio de 2020.

CCOO SE MUEVE. CCOO TE INFORMA.

AFÍLIATE A CCOO ([Pincha aquí](#))

#MarcamosLaDiferencia