

Evaluación al desempeño...

06/03/2015

... o como conseguir insultar y desmotivar a toda la plantilla.

Si hay algo que se le da bien a esta empresa es conseguir desmotivar a todo el mundo cabreándolo de forma insistente y es que si a una persona que es una buena profesional, que trabaja lo mejor que puede y se esfuerza por hacer las cosas la llamas inútil, lo único que consigues es enfadarla y desmotivarla.

En una comunicado anterior (16/01/2015) ya comentamos que bajo una ristra de nombres rimbombantes y poco criticables como "Proyecto de gestión del talento" o amparado en principios de "desarrollo, eficiencia, transparencia, etc.", **se trata de dar un aire de profesionalidad y objetividad a algo que sabemos no tiene nada de eso** porque, a ver, esto no es nuevo y existe en multitud de entidades.

La evaluación, como sistema, es una competencia de la empresa pero **lo establecido cuenta con la oposición de CCOO pues es un sistema que se ha demostrado inútil en todos los lugares en los que ha sido impuesto unilateralmente** salvo para que la plantilla sienta el "aliento en el cogote" y se esfuerce más aun simplemente por miedo.

En esta entidad, además posibilita premiar a quien ellos quieran en sus también unilateralmente diseñadas pruebas de capacitación, pues recordemos que un porcentaje de la nota total se obtiene del "desempeño", **algo que no compartimos y denunciemos** porque en esas pruebas se supone hablamos de capacitación pura y dura. A fin de cuentas, el dedo ya lo utilizan cuando quieren.

Ahora, **a medida que las evaluaciones realizadas van llegando, comprobamos el enfado de todo el mundo** al ver la nota, comentarios y apreciaciones subjetivas con que se está evaluando al personal.

El motivo de estas notas tan bajas no es la valoración real de las personas (apañados estaríamos) sino que existe una especie de consigna no escrita, que afecta prácticamente a todas las territoriales, **de puntuar en esta evaluación con notas muy bajas para luego establecer un plan de mejora (que no se realizará) y así en la siguiente evaluación, puntuando un poco más alto, demostrar que el sistema funciona.**

Vamos, **una solemne estupidez** que lo único que persigue es hacerle la pelota a quien tuvo la feliz idea de implantar la evaluación al desempeño.

Para lograr estas puntuaciones tan absurdas, los directores de zona han estado devolviendo las evaluaciones recibidas exigiendo una rebaja en la nota. El problema es que, cuando te pasas y le dices a alguien que no sabe ni conoce los productos, que no se forma ni tiene interés en ello, que trata mal a la clientela y que no mete horas extras (por cierto, esto último es lo correcto, a ver si se enteran de una vez) pues lo que consigues es enfadar y de rebote, desmotivar.

En parte, nos alegramos de estas puntuaciones tan absurdas y generalizadas porque, como ya ocurrió anteriormente, **cuanto peor se haga la evaluación, menos durará el sistema.**

Estando tan generalizadas las evaluaciones negativas -de hecho estamos viendo que quien llega a un dos a pesar del suspenso está hasta contento- **la puntuación recibida no tiene mayor trascendencia porque lo único que demuestra es que se ha evaluado mal y que el sistema no funciona.**

De todas formas, si alguien así todo quiere manifestar su oposición a la evaluación que le han comunicado, sugerimos que para ello envíe un correo al evaluador o evaluadora con copia al jefe de zona o siguiente en el escalafón, mostrando su **absoluta disconformidad** con la evaluación recibida.

Saludos.

PD: Estaría bien una evaluación a directivos, a ver qué sale.

