

## LA EVALUACIÓN EVALUADA

El pasado 16 de febrero se llevó a cabo una reunión desde **CCOO** y el resto de fuerzas sindicales con los responsables de talento y formación del grupo en la que nos explicaron el nuevo modelo de evaluación de competencias y desempeño.

Para **CCOO** cualquier modelo de evaluación del desempeño debe ser objetivo y transparente, consensado con las personas y sus representantes, que refleje la contribución real de cada persona en su trabajo y que incluya un Plan de Mejora que facilite el desarrollo y crecimiento profesional de los y las trabajadoras.

Desde **CCOO** valoramos positivamente el reconocimiento por parte de RRHH de los defectos y carencias que tenía el modelo anterior, sujeto a posibles juicios superficiales y unilaterales de los responsables jerárquicos inmediatos, y el trabajo que indican han realizado para dotar de transparencia a este nuevo modelo de evaluación, que desde ahora se realizará anualmente para toda la plantilla y los evaluados/as conocerán en todo momento el resultado de la misma, habilitando un espacio mayor para poder hacer sus alegaciones. Así mismo, por parte de la empresa, nos indican que van a implementar a medio-largo plazo, un sistema de evaluación 180 grados mediante el cual los evaluados podrán evaluar a sus superiores.

**CCOO** hemos demandado que todos aquellos trabadores que ejerzan la labor de evaluar, reciban una **formación adecuada** que les haga comprender que la valoración de sus equipos debe atender a unos **principios de igualdad, homogeneidad y objetividad**, ya que es una función muy importante dentro de la organización para fomentar el trabajo en equipo, así como el desarrollo profesional de sus evaluados. Por ello es muy importante que en esta labor se deje al margen la idolatría que en la “cultura popular” se tiene por el **presentismo y la elasticidad de la jornada**. En **CCOO** entendemos que éste es el requisito esencial para el éxito del proceso. En cuanto a los evaluados, deberán disponer de la información necesaria que les haga tener una idea clara de cómo el nuevo modelo de evaluación influirá en su carrera profesional y cómo se le evaluará.

Para **CCOO** la formación es un pilar imprescindible mediante el cual todos los empleados y empleadas puedan tener **igualdad de oportunidades** y un plan de carrera adecuado. Por este motivo **CCOO** hemos manifestado nuestra preocupación por la carencia de cápsulas formativas para los diversos proyectos nuevos y los puestos específicos de las oficinas, así como el retraso en la implantación del nuevo plan MIFiD II. En este sentido desde el departamento de Formación se comprometen a realizar un esfuerzo formativo y nos emplazan a una próxima reunión donde comenzaremos a tratar el tema del MIFiD II.

Seguiremos informando.

**Veinte de febrero de 2017**

