

¿¿¿¿¿¿¿¿¿¿ QUIÉN EVALÚA????????

Nuevo Modelo de Evaluación del Desempeño

Según establece el “nuevo modelo de evaluación del desempeño”, la persona responsable evalúa las capacidades corporativas definidas por el Banco y las específicas para cada perfil y cada grupo profesional, valorando en cada caso según su criterio y conocimiento del empleado y en su momento, deberá justificar y defender la calificación dada a su compañero ante posibles consultas del departamento de RRHH.

Esta es la información obtenida de los videos en la web y de las explicaciones y reuniones realizadas por RRHH por el inicio de esta nueva manera de evaluar a la plantilla del Banco.

No se entiende entonces que, una vez realizado todo el Trabajo de evaluación de una persona, se estén haciendo llamadas **instando a los evaluadores a modificar su criterio** según las indicaciones del departamento de RRHH.

No sabemos si se trata de desconfianza en el evaluador, o bien es un intento del banco de ir generando una lista de “prescindibles” basada en las calificaciones “dirigidas” desde RRHH y que faltan a la realidad de la evaluación.

También resulta extraño que, un empleado con “potencial excepcional” solo sea aquel en el que se percibe que pueda llegar a alcanzar en el futuro puestos de Alta Dirección. Lógicamente, para el banco, un excelente director, interventor, apoderado o administrativo no pasa de tener una calificación medio/alto. Imaginamos que la excepcionalidad se reserva para quienes dirigen el Banco de esta excepcional manera y que nos ha llevado a esta excepcional situación.

Desde **CCOO** instamos a la empresa a no entorpecer el trabajo de la plantilla, intentando manipular esta herramienta recién implantada. Asimismo recomendamos a los evaluadores que no permitan injerencias en su trabajo y defiendan sus calificaciones, pudiendo dirigirse a los delegados de **CCOO** en el caso de querer defender su criterio como Buenos profesionales.

16 de mayo de 2017

