

Un año más llega el 'calvario' de la Evaluación de la Actuación y del Potencial de Desarrollo

Ya ha comenzado el sistema de evaluación y los primeros suspensos ya están aquí. Aunque teóricamente el sistema solo debería servir para conocer la eficacia de la actuación de la plantilla en sus actividades y su adecuación de competencias así como, identificar el personal con alto potencial de desarrollo para diseñar planes de carrera adecuados, la realidad es que esta evaluación se ha convertido en un sistema de presión para las personas evaluada.

Debería ser un sistema objetivo, pero no lo es

Aunque la propia Entidad indica que *debe respetarse el principio de igualdad de trato y valorar objetivamente el mérito y adecuación al puesto de trabajo de la persona evaluada, con ausencia de toda discriminación*, lo cierto es que la evaluación del desempeño tiene una **fuerte carga SUBJETIVA**, que en muchos casos ensombrece el resultado de la misma y puede llegar a estigmatizar a las personas evaluadas que no sean del agrado de la persona que debe realizar la evaluación.

Debería evaluarse la competencia profesional y ésta no se mide sólo por cumplir objetivos comerciales

La participación para la consecución de objetivos pondera un 30%, pero, lamentablemente, la evaluación del desempeño está **totalmente orientada al 'cumplimiento de objetivos comerciales'**. Esto acaba viciando el propio sistema, puesto que a la hora de evaluar apenas si se tiene en cuenta la calidad del trabajo, la responsabilidad, la preparación del evaluado, la satisfacción de la clientela con éste, etc.

Sigue existiendo un sentimiento generalizado en la plantilla de que las instrucciones de 'arriba' son las de que el **incumplimiento de los objetivos comerciales** marcados a la oficina, es **causa suficiente para suspender** a todo el personal de la misma. No es infrecuente ver como en algunas Direcciones de Áreas recriminan a sus Directores y Directoras por aprobar a la plantilla, porque estas D.A. han suspendido por no cumplir objetivos.

ESTO ES SENCILLAMENTE INACEPTABLE.

Y el patito feo es... el puesto de Caja

Los directores y directoras deberían saber que el **sistema está encaminado a evaluar el puesto de trabajo en su conjunto, no sólo si se es comercial o no**. Y por culpa de esta errónea creencia, cada año, **los cajeros y las cajeras** son los que normalmente salen **peor parados**. Al tener una elevada carga de trabajo administrativo atendiendo constantemente a la



clientela de caja y a cumplir con la normativa de seguridad, tienen muy complicado cerrar las ventas y gestionar adecuadamente la sistemática comercial. Y si a esto le unimos la penuria de medios mecánicos para el tratamiento de efectivo en las oficinas y que ralentizan su trabajo ¿quién puede conseguir objetivos?

La entrevista

Las cargas de trabajo se incrementan sin cesar. Ello contribuye a que la entrevista, que en el sistema de evaluación debería ser el punto de partida, **o no se hace o apenas es un trámite sin importancia**, lo que impide el verdadero intercambio entre la persona que evalúa y la evaluada a la hora de evaluar las competencias y diseñar un plan de mejora efectivo.

La autoevaluación y tu derecho a reclamar

No renuncies a tu derecho a la autoevaluación (tienes 3 días laborables desde que RR.HH. Selección te notifica por correo electrónico que se ha realizado la evaluación), si tu evaluación no es satisfactoria o está por debajo del 2,70, puedes hacer tu autoevaluación y dejar constancia en el apartado de observaciones de tu disconformidad.

Con una evaluación por debajo del 2,70, dejas de cobrar los incentivos, las comisiones por venta de inmuebles y afecta a tu promoción profesional dejando de consolidar el nivel que te pertenece.

Procedimiento de reclamación

Una vez que se haya realizado la autoevaluación o haya transcurrido el plazo de 3 días laborables, la evaluación estará disponible para que pueda ser supervisada y finalizada.

En el supuesto de que la nota recibida no haya sido modificada puedes iniciar el procedimiento de reclamación.

El plazo es de 15 días naturales a partir de la fecha de recepción del primer correo de RR.HH. Selección en el que se notificó la “realización de la evaluación” pudiendo dirigirte por escrito a la persona evaluadora y manifestar las causas de dicha disconformidad, quien deberá contestar por escrito, de manera razonada a tus alegaciones, en un plazo máximo de 15 días naturales.

Caso de no haber rectificado tu nota y/o continuar en desacuerdo, puedes dirigirte a la Dirección de RRHH en un plazo máximo de 10 días naturales, estudiando y resolviendo la situación, dando participación e información a todas las partes implicadas en un plazo máximo de 30 días.

Para ayudarte en el proceso de reclamación ponte en contacto con tu delegada o delegado de CCOO.

[Llámanos si tienes problemas.](#)

