

Evaluación del desempeño

Directivos que no dan la talla = subordinados suspendidos

Como cada año por estas fechas, dos cuestiones contribuyen a machacar más a los ya machacados compañeros y compañeras en la Red Comercial: la elaboración del cuadro de vacaciones y la evaluación del desempeño. Este último, en el actual contexto de crisis económica general y contracción del negocio recurrente, se está recrudeciendo especialmente, hasta el punto que nos llegan multitud de quejas de distintas áreas por la forma en la que se está llevando a cabo la evaluación: suspensos en cadena por el hecho de no cumplir objetivos o si el evaluador a su vez suspende o teme suspender, obviando cualquier otra consideración sobre la propia competencia, adecuación al puesto, actitud personal, etc.

Si ya de por sí la evaluación del desempeño era causa de stress entre los compañeros y compañeras en esos añorados años de bonanza económica, podéis imaginar lo que ocurre en estos tiempos en los que **a pesar del titánico esfuerzo individual y grupal que día a día se hacen en las oficinas**, la propia situación económica general impide materializar en captación, venta y/o recobro: **INCREMENTO DEL NUMERO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO SUSPENDIDAS.**

Según nos comentan muchos compañeros/as, parece que puede existir una **relación directa entre 'tropa' suspendida y 'mandos' suspendidos o temerosos de serlo por su inmediato superior**, siguiendo la infundada lógica de 'si a mi no me aprueban ¿cómo voy a aprobar a mis subordinados?', obviando cualquier otra consideraciones sobre el propio desempeño individual del evaluado. **Y ESO NO ES ADMISIBLE.**

A juicio de CCOO uno de los **problemas fundamentales** para conseguir que este sistema de evaluación del desempeño sea lo **suficientemente objetivo**, radica en la imposibilidad de cumplir con una premisa básica sobre la que se monta todo el sistema: que **el evaluador y el evaluado tengan la misma idea de qué es lo fundamental en el puesto.**

Elo, sin entrar en el hecho, denunciado en multitud de ocasiones por CCOO, de que **ni el sistema de incentivos, ni el de evaluación del desempeño** que condiciona su cobro, han sido elaborados con la **participación de los representantes de los trabajadores/as** los cuales, por su relación directa con los trabajadores recogen día a día las quejas, sugerencias y opiniones de los afectados.



Joaquín Osuna,
Acción Sindical
COMFIA-Unicaja

No te conformes: reclama

Te animamos a que si no estás conforme con la evaluación, sigas el procedimiento de reclamación marcado por el propio sistema:

- Carta al evaluador mostrando tu disconformidad, la cual debe ser contestada por éste por escrito.
- Si se mantiene la discrepancia, solicitar intervención del Dpto de RRHH

Y en cualquier punto del proceso anterior, cuenta con nosotros para asesorarte o intervenir.

Escríbenos a josunar@comfia.ccoo.es o bien localiza a alguno de los delegados/as de tu provincia en:

<http://www.comfia.net/unicaja/pagweb/2145>

**NO A LOS RECORTES
SOCIALES Y LABORALES**



**Europa se moviliza
¡BASTA YA!**