

## Un año *especial* merece una *evaluación del desempeño especial*

El pasado 26 de febrero, Unicaja publicó una circular informando del inicio del sistema de evaluación del desempeño. En la misma se indica que dada la situación especial de pandemia actual, *la entrevista de evaluación entre la persona que evalúa y la evaluada, descrita en el proceso de Evaluación de la Actuación y del Potencial de Desarrollo se hará de forma telemática (audio o videoconferencia)*. CCOO espera que esta no sea la única novedad causada por la COVID, sino que en este año tan difícil, las personas evaluadoras entiendan que hemos soportado una gran presión y un miedo excepcional que, sin lugar a dudas, ha marcado nuestro desempeño, amén de que las circunstancias del 2020 no han sido la más favorable para desarrollar la actividad comercial.



Los objetivos teóricos de este sistema son:

- Evaluar el grado y la eficacia de la actuación en el desempeño de las actividades, cometidos y responsabilidades asignadas.
- Conocer y analizar el grado de adecuación de los conocimientos y competencias del personal frente a los requeridos por los puestos para garantizar el correcto desempeño de los mismos.
- Identificar con precisión al personal con alto potencial de desarrollo para poder diseñar planes de carreras adecuados.
- Conectar el sistema a la formación buscando una personalización y priorización de la misma en función de las necesidades individuales.
- Conocer las aspiraciones profesionales de cada persona para poder facilitar los medios necesarios para su consecución

La teoría está perfecta, pero la realidad es que **sigue pesando demasiado la carga subjetiva del evaluador o la evaluadora algo que debería obviarse, especialmente en el ejercicio pasado tan complicado por la COVID19 y que el sistema centra el peso de la evaluación en el cumplimiento de los objetivos comerciales** y esto vicia, de facto, el sistema al obviar la calidad del trabajo de la persona evaluada, su formación, la atención que ofrece a la clientela, etc. El incumplimiento de objetivos comerciales no puede ser, insistimos, especialmente en este año, una causa para suspender al personal.



## **INSISTIMOS EN QUE DEBÉIS OPINAR**

Nos asiste el derecho a exponer nuestra opinión y a realizar nuestra **autoevaluación**. Lamentablemente, en demasiadas ocasiones, la entrevista es un mero trámite porque la persona evaluadora ya tiene claro su 'veredicto' y nada le hará cambiar de opinión o la propia persona evaluada tiene miedo a realizar la autoevaluación para no contradecirle. A pesar de ello, no debemos tener miedo a exponerla.

## **Y TENEMOS DERECHO A RECLAMAR**

Insistimos en que **si existen discrepancias entre la persona evaluadora y la evaluada, muestra tu disconformidad con todos los argumentos que consideres oportunos**. Y caso de que esta evaluación no se modifique a pesar de todo, existe la posibilidad de elevar el caso a RRHH.

## **POR ÚLTIMO, RECORDAR A LA ENTIDAD QUE LAS EMPLEADAS EXISTIMOS**

Lamentamos que en toda la circular 26/21 se haga, exclusivamente, mención a los empleados, evaluadores, evaluados... Si ya en el lenguaje se nos ignora a las mujeres, ¿cómo no se nos va a ignorar para ocupar puestos de alta responsabilidad?



**Si tienes problemas con tu evaluación del desempeño recurre a tu delegado o delegada de CCOO.**

