



EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2021

Un año más nos vemos abocados a sufrir el consabido proceso de evaluación del desempeño al que la empresa nos somete cada 12 meses y que debería ser una herramienta Sencilla, Personal, y Justa, que pueda ser usada para cuantificar todos los parámetros profesionales y que esa información se utilice: ya sea para solucionar conflictos, para mejorar la productividad o para formar al empleado/a.

En nuestra empresa este sistema ha evolucionado (aunque quizá sería mas correcto decir que ha involucionado), alejándose del SPJ y tendiendo a **una fórmula farragosa e ininteligible, basada en conceptos abstractos y que en muchas ocasiones no dependen del buen hacer del evaluado/a, sino de la alineación de los astros.**

Este año un 50% de nuestra evaluación corresponde con el *Qué*, lo que hago en el día a día para lograr alcanzar los objetivos. El 40% mide el *Cómo*, es decir, cómo voy a lograr alcanzar los objetivos. Y el último 10% es el *Riesgo*, un concepto totalmente abierto a interpretación y a la subjetividad por parte de la empresa y que nadie sabe realmente en qué consiste.

En aras de facilitar la comprensión de estos conceptos, nuestra empresa, ha tenido a bien dividir el 50% del "*Qué*" en dos nuevas secciones: *el 40% grupal y el 60% la aportación individual*. Y por si fuera poco elaborado este apartado del 40% grupal, se subdivide en otras dos partes: 20% LMP (Logro Medio Ponderado) de la UO (Unidad Organizativa) y otro 20% la aportación individual realizada por tu supervisor inmediato.

Todas estas variables que entran en juego para obtener nuestro resultado, son un galimatías que nada tiene que ver con lo que debería ser una evaluación de desempeño y hacen que cada vez sea más difícil tener una buena nota, reflejo real y objetivo de nuestro esfuerzo y competencias.

- Para valorar el LMP, los objetivos deberían ser realistas, coherentes, poder medirse con facilidad, suponer un reto y, sobre todo, ser invariables una vez marcados.
- Todos los conceptos como el misterioso 10% correspondiente al *Riesgo*, deberían estar explicados con claridad.
- La evaluación realizada por el supervisor/a, debería estar alejada de subjetividades y presiones de otros estamentos y la persona evaluada debería formar parte del proceso antes de que la evaluación estuviera finalizada y calibrada por RRHH.

Sabemos que llegar a la consulta y autoevaluación es un laberinto al que no tenemos tiempo de enfrentarnos dada la carga de trabajo que sufrimos, pero desde CGT os animamos a que lo pongáis en prioridad. **Nuestra visión del desempeño seguramente coincida en poco o nada con el resultado final y es recomendable plasmarlo**, aunque es cierto que cada año se da menos espacio a nuestras opiniones y este hecho sigue mostrando sombras en el sistema.

En definitiva, **la evaluación de desempeño cada vez tiende más a una evaluación de productividad**, cuestión con la que ya nos miden y presionan continuamente, **así como un argumento de uso en nuestra contra en caso de ERE y/o Expediente Disciplinario**. Desde CGT tenemos claro que esto que hoy nos ocupa debería ser otra cosa, debería ser un proceso encaminado a buscar la forma de sacar lo mejor de nosotros mismos, que nos ayude a mejorar en nuestras áreas más débiles y se nos reconozca nuestras fortalezas, que seguro que son muchas más que las ventas que hayamos podido hacer en un año.