

# Comitè d'Empresa d'IT Now

www.comiteitnow.com

18 d'Octubre del 2012

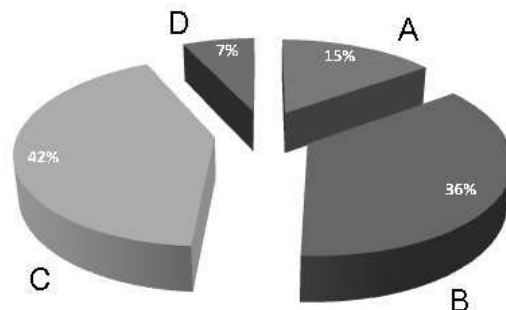
## Valoracions professionals en IT Now

El passat mes de Juliol varem assistir en *IT Now* a una veritable exhibició de com NO s'ha de dur a terme un procés de valoració professional.

Ens sembla impresentable que moltíssims companys s'assabentessin de la seva qualificació havent-la de consultar en la web - com qui consulta la llista de la loteria de Nadal - sense que ningú els hi hagués explicat prèviament quina era aquesta valoració ni com s'havia calculat.

Molts ja hem vist com ens desapareixia part del import del bonus que havíem de rebre a mitjans d'any (era un avançament del total) i la veritat és que a hores d'ara tampoc ningú sap com afectarà la "nota" que obtinguem a final d'any pel que fa a la percepció de la totalitat pactada per enguany.

Una altra qüestió és el rang de valoracions possibles. Ens sembla molt pobre un sistema que només contempla 4 valors (A, B, C i D) en que, a més, les dues categories centrals agrupen a un 78% de la plantilla.



En aquesta línia la Direcció ens ha manifestat que els valors A i D s'assignen en "casos excepcionals". Això ens fa pensar que aquest sistema estigmatitza d'una forma totalment objectiva a un petit grup de professionals "excepcionalment bons" davant d'un altre de "excepcionalment dolents", creant una immensa majoria que no sap ben bé perquè està on està ni cap a on va (aquell a qui li han assignat una "C", per exemple, sap si està més a prop d'una "B" que d'una "D" ?).

A primers d'Agost aquest Comitè es va reunir amb RRHH per fer arribar la nostra disconformitat sobre el fons i les formes d'aquest procés. En resposta es va admetre que s'havien comés algunes errades de forma que s'intentarien evitar en el futur.

En tot cas aquest Comitè, emparant-se en el seu dret a ser informat i emetre informe previ sobre aquest tema (article 64.5 de l'Estatut dels Treballadors), no donarà suport a cap procés d'avaluació professional que no respecti els següents principis:

## Objectivitat

Conceptes com “*Muestra un nivel de comportamiento por encima de lo esperado*” o “*Representa el nivel deseado de comportamiento*” no són de rebut si no sabem prèviament quin és aquest “nivell deseado” i s'acaben convertint en una *carta blanca* per a cada avaluador i encara més si no existeix un valor de referència únic.

És necessari que tots, avaluadors i avaluats, coneguin els conceptes pels que se'ls valora i aquests conceptes siguin objectius, clars i públics.

## Transparència

Cal que ABANS de fer oficial una valoració, es realitzi una entrevista prèvia entre cada empleat i el seu director, en que aquest li comuniqui el resultat de l'avaluació i els motius.

El resultat d'aquesta avaluació se li haurà de lliurar per escrit a l'empleat per tal que aquest pugui afegir les seves observacions personals.

Per altra banda cal que la Direcció faci públic d'una vegada si aquestes valoracions tenen algun impacte econòmic pel treballador (molt ens temem que sí, i que sempre de signe negatiu).

Històricament - per a molts companys la “història” és prou anterior a la creació d'IT Now - a cada empleat se li ha assignat un bonus anual fent servir com a argument la seva qualificació professional (implícita o explícita) i el seu abonament ha estat directament vinculat a la consecució d'uns objectius molt concrets.

Ara sembla que a mig partit l'empresa vol canviar les regles de joc i tornar a entrar en un tema de revaloracions personals com a argument per a no complir allò que s'havia pactat a principi d'any.

Des del Comitè d'Empresa ens sembla perfectament raonable que es tingui en compte la valoració anual d'un empleat per assignar-li el bonus de l'any següent, però no estem gens d'acord en que el seu cobrament depengui de res més que del compliment dels objectius associats.

## Especificitat

No ens sembla possible de cap manera que es pugui valorar la dedicació, el talent, la experiència, la creativitat i la resta de qualitats d'un treballador amb un rang de només quatre indicadors (o dos, si considerem de que els altres dos són, com diu RRHH, “de caràcter excepcional”).

Proposem l'establiment d'un nou sistema que permeti qualificar, sobre una escala raonada, cadascun dels atributs que l'empresa consideri importants en un empleat i que sigui de la suma ponderada de tots aquests valors de on es generi la qualificació global.

Aquesta qualificació, com hem dit, s'hauria d'instrumentar en un rang molt més ampli que l'actual (de 0 a 10, per exemple).