



Las injerencias en el proceso invalidan los resultados

Evaluación devaluada

Ayer finalizó el plazo para realizar la entrevista de evaluación, último paso del proceso. Ahora **se abre el periodo en el que cada evaluado y cada evaluada puede introducir comentarios personales** en su evaluación.

La evaluación de este año, correspondiente a 2013, ha padecido los mismos problemas que años anteriores, agravados aún más por el hecho de que la fusión ha provocado cambios en las direcciones de zona, cierres de oficinas y desplazamientos de plantillas, etc. Hay un número significativo de evaluadores que no conocían el trabajo de las personas que tenían que evaluar, por haber estado muy poco tiempo con ellas; muchos supervisores han cambiado de zona, con el mismo problema.

Pero lo más grave es que la independencia, la objetividad, la valoración de las profesionales y los profesionales del Banco de acuerdo a la labor desempeñada, al esfuerzo realizado, a su contribución a los resultados, **ha brillado por su ausencia**, en la gran mayoría de los casos.

En general, se ha manifestado con toda su crudeza la manipulación, la tergiversación, y la vinculación de la evaluación con oscuras *campanas* y resultados preestablecidos, a pesar de las manifestaciones de la Alta Dirección anunciando su desaparición. Hay multitud de correos electrónicos desde las direcciones de zona pidiendo la evaluación de todo el personal de las oficinas antes de grabarlas en el sistema, e indicando a cada evaluador la nota que tienen que poner a cada miembro de su equipo.

La entrevista se convierte así en un trámite vacío, que en la mayoría de los casos no se realiza porque ninguna de las dos partes tiene interés: quien evalúa, porque sabe que no puede modificar lo que le

han dictado, y a quien se evalúa, porque es consciente de la inutilidad de sus esfuerzos.

¿Hay alguien en el Banco, alguien responsable que valore la frustración, la impotencia, la sensación de tomadura de pelo que tiene la plantilla con esta pantomima? Parece que no, o a quienes debería importarles, les da igual.

No se nos puede olvidar que la evaluación es una herramienta que se utiliza, entre otras, para decidir traslados, para incoar expedientes disciplinarios, para decidir recorridos profesionales y cambios de función. Pero **tal y como se ha realizado hasta ahora produce el efecto contrario al deseado**; desmotiva en vez de motivar y enrarece aún más el ambiente.

Únicamente el discurso no vale, es necesario plasmar en la realidad las mejoras que se anuncian si de verdad el Banco pretende que el mensaje sea creíble, si de verdad pretende que mejore el clima laboral.

Hoy se abre la evaluación para que podamos manifestar nuestra opinión. **Es el momento de que la plantilla participe del proceso**, es el momento de que quienes no estén conformes con cómo se ha realizado su evaluación, lo manifiesten en la misma para hacer saber al Banco las irregularidades que se han cometido.

Desde **CCOO** os animamos a participar expresando vuestra opinión, en un proceso que tiene importancia y consecuencias para la vida laboral y el desarrollo profesional de las trabajadoras y los trabajadores de Banco Santander.

1 de abril de 2014

