El sistema debe ser justo, transparente y objetivo. Si no, la Evaluación no sirve

Evaluación del desempeño 2013

El 21 de febrero ha comenzado la Evaluación del Desempeño del año 2013, para la Red de Oficinas, Territoriales y Equipos de Riesgos de Santander España.

La Evaluación debe realizarse siguiendo las instrucciones que RR.HH. ha enviado a toda la plantilla vinculada en este proceso.

Las personas responsables de realizar la evaluación deben evaluar a sus equipos "**atendiendo a la contribución real de cada persona en su contexto, valorando de forma objetiva la contribución de cada profesional a los objetivos del Grupo**". Y las personas responsables de supervisar, deben "revisar y **añadir sus propios comentarios en las evaluaciones que le sean asignadas".**

Esto quiere decir, que no son admisibles injerencias ni presiones sobre quienes evalúan, ni evaluaciones prediseñadas y puntuadas de antemano, ni correcciones forzadas de las evaluaciones para ajustarlas a criterios ajenos al proceso.

El plazo para evaluar concluye el próximo 10 de marzo. A partir de ahí, RR.HH. revisa el proceso hasta el 18 de marzo. Posteriormente, se realizan las **entrevistas personales,** hasta el **31 de marzo.** Y finalmente, se podrán introducir comentarios a la evaluación hasta el **15 de abril**.

CCOO ha venido denunciando sistemáticamente los reiterados incumplimientos del sistema de Evaluación del Desempeño: **subjetividad total**, **modificaciones de evaluaciones por parte de los supervisores**, **incumplimiento de los pasos del modelo** (por ejemplo, no realización reiterada de la entrevista personal).

Desde CCOO hemos expresado reiteradamente las características que debe tener un sistema de evaluación del desempeño para ser útil: tiene que ser objetivo, tiene que ser consensuado con las personas, tiene que reflejar la contribución real de cada persona en su trabajo y en relación a la consecución de los objetivos globales y, por último, debe contener compromisos concretos por ambas partes para el progreso de los trabajadores y las trabajadoras.

En la reciente **Convención de Directivos del Grupo**, celebrada en Boadilla el pasado 31 de enero, el nuevo Consejero Delegado adelantó públicamente algunos **compromisos respecto de la Evaluación del Desempeño**, que se verían concretados en el marco de un nuevo **Plan Director de Recursos Humanos**:

- Supresión de la campana de Gauss.
- Evaluación por rendimiento individual, no condicionado por el resto de evaluaciones.
- Evaluación por parámetros objetivos, con elementos de diferenciación de éstos respecto de la opinión de quien evalúa.

Desde **CCOO** valoramos positivamente este anuncio. Ahora bien, las últimas experiencias nos dicen que ese discurso oficial nuevo y positivo sigue sin calar entre los mandos intermedios del Banco. Desde **CCOO vamos a reclamar su puesta en práctica de inmediato**, y a denunciar con toda la contundencia a quienes hagan de este proceso su coto particular. No vamos a aceptar que esta herramienta se convierta en una medida de presión para la plantilla.

CCOO retomamos nuestro compromiso de seguir defendiendo una **Evaluación del Desempeño justa y objetiva**, que refleje la realidad de nuestro trabajo y procure un nivel adecuado de satisfacción entre las trabajadoras y los trabajadores evaluados. Los delegados y delegadas de **CCOO** estamos a vuestra disposición para recoger las denuncias y quejas relativas a la Evaluación.

21 de febrero de 2014