

LO ENREVESADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

O cómo penalizar tu carrera profesional (parte III)

Tal como denunciábamos en nuestras anteriores circulares, Banco Santander transforma la Evaluación de Desempeño en un sistema de presión vinculando la consecución de los objetivos, creando una doble penalización; económica y en carrera profesional.

Tras finalizar el periodo “evaluable” (del 1 de octubre del 2023 al 30 de septiembre del 2024), Banco Santander nos anuncia que empieza el periodo de evaluación, del cual, **el 50% depende en gran parte de los objetivos alcanzados y del NPS (el QUÉ) y el 10% de RIESGOS** (donde, por ejemplo, penaliza el caer en las pruebas de Phishing o por no hacer la formación obligatoria).

El resto, depende de la evaluación subjetiva de nuestro responsable, que evaluará si cumplimos o no con los “comportamientos TEAMS”, bajo la imperiosa necesidad de la empresa de cumplir **con la campana de Gauss** y que, igualmente, podrá ser modificada a posterioridad por el perverso sistema de calibración, cuyo objetivo es **garantizar que sólo un pequeño porcentaje de la plantilla alcance el “excepcional”** y que la gran mayoría de la plantilla podamos seguir siendo presionados para “mejorar” en la siguiente evaluación.

En el “amplio plazo” de 5 días hábiles (del 14 al 20 de noviembre), tenemos la posibilidad de hacernos una autoevaluación, antes que nuestro manager haga lo propio, del 21 de noviembre al 4 de diciembre.

Desde **CCOO** os recomendamos que no perdáis la oportunidad de dejar constancia, en vuestra autoevaluación, no sólo de vuestras habilidades y fortalezas en el desempeño de vuestro día a día, si no de **todas aquellas circunstancias que os han impedido alcanzar los resultados exigidos**, como falta de plantilla, cambios de puesto, errores en imputación de carteras, retrasos en marcaje de objetivos, imposibilidad de cobro de incentivos por haber sufrido una incapacidad temporal o reducciones de jornada sin adecuación de objetivos y un largo etcétera.

