

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2017

ARRANCA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El pasado 12 de marzo comenzó el **proceso de evaluación del desempeño 2017**. Este proceso se divide en 4 fases y concluirá el próximo 18 de mayo.

Fase I	Evaluación 180°. ¿Como? ¿Que?
Fase II	Contexto de las valoraciones
Fase III	La entrevista. Resultado. Plan de mejora
Fase IV	Fin de evaluación. Comentarios.

Este año se incorporan al sistema las personas que trabajan en la red de **Banco Popular y Banco Pastor**, aunque sólo contará para ello los dos últimos trimestres de 2017.

Como en años anteriores, **CCOO** queremos denunciar una serie de mecanismos que la **desvirtúan** como herramienta objetiva de valoración de competencias, logrando una vez más que un elemento motivador se convierta en desincentivador:

- Seguimos **sin mecanismos correctores** en caso de personas con reducción de jornada o que hayan estado de baja prolongada el año pasado, por lo que se perjudica a todas ellas.
- Respecto a evaluación de **objetivos**, está referenciada al cumplimiento medio (Campana de Gauss) del segmento al que se pertenezca, **penalizando a quienes obtengan mejores resultados personales**.
- Además, nos encontramos con la casuística general de unos **objetivos mal repartidos** que luego en la práctica, son modificados arbitrariamente por mandos intermedios que **incrementan las cargas** de trabajo fijando objetivos adicionales a los fijados inicialmente.
- En la **red Banco Santander**, en virtud al **acuerdo de facilidades de formación mifid2** alcanzado con **CCOO**, el Banco tiene que **eliminar las penalizaciones de 0,15 puntos** que se fijaban en años anteriores por la falta de formación obligatoria e incorporar las **bonificaciones de 0,15 puntos** en el tramo del 60% correspondiente a objetivos para quienes hayan obtenido la acreditación Mifid2.

CCOO siempre hemos reivindicado un sistema para que la plantilla pudiera valorar el trabajo de quienes les supervisan y que pudiera hacerse con plena tranquilidad, de ahí la **importancia** de poder participar en la **evaluación 180°**.

También es altamente recomendable realizar la **"autoevaluación"** que si bien es voluntaria, es una buena herramienta de contraste de cara a la fase de entrevista.

CCOO invita a la plantilla a **participar en el proceso 180°** para **señalar e identificar** a aquellos mandos intermedios con comportamientos tóxicos para que el banco incorpore elementos correctores para erradicar estas prácticas contrarias a la filosofía **Sencillo, Personal y Justo** que **Rami Aboukhair** recordó en la pasada convención de directivos (*"No quiero directores de zona llamando cada dos horas a las oficinas para preguntar por objetivos"*)

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.



Por lo tanto, la evaluación de desempeño debe ser una **oportunidad de mejora** y no una herramienta destinada a dar una vuelta de tuerca de más a una plantilla ya harta de presiones comerciales, con exceso de carga de trabajo y que ha venido sorteando la crisis con una capacidad de adaptación y dedicación merecedora de una exquisita evaluación.

Los delegados y delegadas de **CCOO** estamos a vuestra disposición para denunciar cualquier tipo de injerencia que los supervisores pretendan sobre el proceso para garantizar la objetividad y la limpieza del proceso.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

15 de marzo de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero
banco santander sección sindical • grupo banco popular sección sindical

Afiliate!!



