



El sistema repite errores. Es necesario que sea justo, transparente y objetivo.

# Evaluación del desempeño 2014

El día 4 de este mes **ha comenzado la Evaluación del Desempeño del periodo 2014.**



Hay dos novedades este año que es preciso destacar:

- **Desaparición de la campana de Gauss**  
Compromiso adquirido por la Dirección del Banco en al presentar el Proceso de Transformación, tras las insistentes reclamaciones de **CCOO** para que se eliminara del sistema. Incorpora el denominado "proceso de calibración", que será coordinado por RRHH.
- **Se incorpora la Evaluación 180º para el colectivo de Directores y Directoras de Zona.**  
Formará parte, por tanto, de su evaluación global la opinión y comentarios realizados en diciembre por su equipo.

Estas novedades parecen avanzar en la dirección apuntada, pero no es suficiente para considerar la Evaluación del Desempeño como un sistema *objetivo, transparente y justo.*

El proceso se inicia con una evaluación unidireccional de la persona evaluada y deja, de nuevo, la entrevista personal hasta después de la "calibración" supervisada por RRHH, sin incluir por tanto su conocimiento previo de la evaluación ni su respuesta.

No se aclara en qué consiste esta calibración, ni en qué criterios basará sus decisiones, que al no ser conocidos con anterioridad ni estar establecidos pueden resultar todavía más subjetivos que la eliminada campana de Gauss.

No se incorpora la Evaluación 180º para toda la plantilla, se atrasa un año, inicialmente, y la deja solo

para quienes tengan más de tres personas a su cargo, dejando fuera por tanto de este sistema de evaluación a un gran número de Oficinas, perdiendo así la utilidad.

**CCOO** ha venido denunciando sistemáticamente los incumplimientos del sistema de Evaluación del Desempeño: subjetividad total, incumplimiento de los pasos del modelo, evaluaciones dictadas desde las direcciones de zona, etc. que configuran un catálogo completo de malas prácticas que han desvirtuado totalmente la Evaluación del Desempeño en los últimos años.

Desde **CCOO** hemos expresado repetidamente que el sistema de evaluación tiene que ser útil, reflejar la contribución real en el trabajo y en relación a la consecución de los objetivos globales, y contener compromisos concretos, por ambas partes, para el desarrollo personal.

Valoramos positivamente las novedades que trae el proceso, pero consideramos necesario dotar al sistema de una objetividad y retroalimentación que sigue sin incorporarse.

En consecuencia, desde **CCOO continuaremos denunciando** con toda contundencia a quienes hagan de este proceso su coto particular. Es inaceptable que esta herramienta se convierta en una medida de presión para la plantilla.

Os animamos a **participar activamente en vuestras evaluaciones, exigiendo el cumplimiento estricto de las normas que lo rigen y exponiendo por escrito, en el plazo habilitado para ello (20 a 27 de abril)**, las dudas, comentarios, desacuerdos o irregularidades que detectéis en el proceso.

Del mismo modo, los delegados y delegadas de **CCOO** estamos a vuestra disposición para recoger las denuncias y quejas relativas a la Evaluación.

13 de marzo de 2015

## Trabajando cada día para mejorar tus condiciones de trabajo

federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero **CCOO** banco santander sección sindical

[www.ccoo-servicios.es/santander/](http://www.ccoo-servicios.es/santander/) ~ [bancosantander@servicios.ccoo.es](mailto:bancosantander@servicios.ccoo.es) ~

adherida a la **unionnetworkinternational**