



**Es necesario manifestar nuestra opinión, por escrito, en la evaluación**

# No queremos evaluaciones dirigidas

Desde hoy, y hasta el próximo 2 de mayo, está abierto el plazo para que las personas evaluadas puedan acceder a su evaluación, e introducir los "comentarios e intereses profesionales" que consideren oportunos.

La evaluación es el instrumento diseñado por la Empresa para conocer, de mano de los superiores inmediatos, la opinión que se tiene de cada trabajador y trabajadora, y de sus potencialidades y capacidades específicas. Es una pieza clave en el proceso de gestión de recursos humanos e incide en el desarrollo profesional, formación, promoción y compensación económica.

Es evidente que la Empresa siempre va a tener una opinión de sus trabajadores, obtenida directamente de los inmediatos superiores, y por eso **Comfia-CCOO** siempre ha valorado positivamente que el sistema sea público, con conocimiento de los evaluados pudiendo estos contestar y exponer, sobre la misma evaluación, sus opiniones o criterios.

Pero, en la práctica, venimos observando en los últimos años que **las personas encargadas de evaluar están incumpliendo sistemáticamente las instrucciones del Banco** al respecto. Se imponen criterios previos que condicionan la evaluación, con la pretensión de ajustar sus conclusiones a un resultado estadístico determinado; no se realizan las entrevistas previstas en el sistema y, muchas veces, la evaluación se pacta entre el evaluador y el supervisor.

Todo ello contribuye al deterioro del proceso, provocando un efecto perverso: lejos de ser una herramienta de gestión y apoyo, **la evaluación se**

**convierte en un elemento desmotivador de la plantilla**, al no reflejar fielmente la opinión de los evaluadores, y tergiversa la realidad de la Empresa, incidiendo negativamente en el desarrollo y promoción de algunas personas cualificadas.

Las evaluaciones deben ser realizadas por el evaluador, sin ninguna injerencia externa, basándose en el conocimiento de la labor desarrollada por el trabajador o la trabajadora a evaluar, en el día a día. Posteriormente, el supervisor modificará o revisará dicha evaluación, si lo considera necesario, motivado por algún aspecto que, a su juicio, falta o sobra en la misma. Después se producirá la entrevista personal y, por último, el trabajador o la trabajadora podrá plasmar en la evaluación su opinión o diferencias con lo expresado por sus superiores.

Todo esto se queda en nada e invalida el sistema, si en su origen la evaluación está dirigida de cualquier modo. Hay que recordar que **la campana de Gauss es un resultado estadístico, no un modelo**. Por lo tanto, no puede usarse para determinar las evaluaciones, porque esto supone destruir las capacidades del sistema y anular, de hecho, sus conclusiones.

**Comfia-CCOO** apuesta por una evaluación transparente, que pueda cumplir sus objetivos. Por eso **animamos a todas las personas evaluadas a dejar constancia de su opinión** y, si la evaluación no se ha hecho correctamente, a plasmar las dudas y discrepancias que les plantea. **Por escrito.**

**21 de abril de 2008**

<b>Ficha de afiliación</b>	<b>comisiones obreras ~ banco santander</b>
Nombre .....	número empleado .....
Centro de trabajo .....	ordinal .....
Provincia .....	correo electrónico .....
	Teléfono .....
<b>Entrega esta ficha a cualquier delegado o delegada de CCOO o envíala a las direcciones abajo indicadas</b>	