



SUTTP

Comunicado N° 257

Lima, Martes 03 de FEBRERO del 2026

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025

SUTTP ADVIERTE Y EXIGE GARANTÍAS DE NO AFECTACIÓN LABORAL

La Junta Directiva del SUTTP informa que, con fecha 03 de febrero de 2025, ha cursado una carta formal a la **Dirección de Personas de INTEGRATEL PERÚ S.A.A.**, exigiendo precisiones y garantías sobre el anunciado proceso de Evaluación de Desempeño 2025.

Esta acción responde a la preocupación legítima de numerosos trabajadores, debido a que la comunicación difundida por la empresa no brinda claridad mínima sobre aspectos esenciales: el alcance de los "objetivos", los KPIs, los "comportamientos", el proceso de feedback, los criterios y ponderaciones de evaluación, los umbrales de cumplimiento, los mecanismos de validación, ni el procedimiento para observaciones, revisión o reclamos. Esta falta de precisión ha generado un clima de dudas e incertidumbre que no podemos permitir en un contexto laboral ya sensible.

Asimismo, el SUTTP ha advertido a la empresa que existen antecedentes recientes en los que conceptos similares —"compromiso", "feedback" y "cumplimiento de objetivos"— fueron utilizados para sustentar medidas disciplinarias e incluso desvinculaciones, sin parámetros transparentes ni garantías adecuadas, afectando la estabilidad laboral. Por ello, el sindicato ha sido claro: no aceptaremos que este proceso se convierta en una herramienta de presión, hostilidad o vulneración de derechos. La evaluación del desempeño debe ser formativa, objetiva y verificable, y nunca un pretexto para sancionar o despedir.

Para conocimiento de todas y todos, y en ejercicio de la transparencia que guía nuestra acción sindical, adjuntamos la carta remitida a la empresa, reafirmando nuestro compromiso de mantenerlos informados de cada avance y de defender firmemente a cada afiliada y afiliado frente a cualquier intento de vulnerar sus derechos laborales o afecten la dignidad del trabajador.

Invocamos a la unidad y a la responsabilidad: si recibes presiones indebidas, amenazas, instrucciones irregulares o detectas situaciones injustas vinculadas a este proceso, no te quedes callado/a. Comunícalo de inmediato a tus delegados o mediante los canales oficiales del SUTTP para su registro, seguimiento y acción correspondiente.

¡UNIDAD, FIRMEZA Y DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS!



Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A.

FUNDADO EL 23 DE SETIEMBRE DE 1931
Tel. 950 008 200

RECONOCIDO POR R.M. N° 57 DEL 8 DE OCTUBRE DE 1940
Web: www.suttp.org.pe / email: suttp@suttp.org.pe

Av. Uruguay 235
Edificio CAJAL
Lima - PERÚ



Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A.

FUNDADO EL 23 DE SETIEMBRE DE 1931
Tel. 950 008 200

RECONOCIDO POR R.M. N° 57 DEL 8 DE OCTUBRE DE 1940
Web: www.suttp.org.pe / email: suttp@suttp.org.pe

Av. Uruguay 235
Edificio CAJAL
Lima - PERÚ

SEGEN-0777-2025

Lima, 03 de febrero de 2025

Señora

Georgette Page Flores
Directora de Personas
INTEGRATEL PERÚ S.A.A.
Presente.

Asunto: Solicitud de precisiones y garantías sobre el Proceso de Evaluación de Desempeño 2025

De nuestra consideración:

El Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú – SUTTP, en representación de sus afiliados y afiliados, se dirige a usted en relación al comunicado interno difundido por la empresa sobre el próximo inicio de la "Evaluación de Desempeño 2025". En dicho comunicado se indica que el proceso combinará dos dimensiones: el cumplimiento de objetivos y resultados (KPIs) y la práctica de comportamientos de la "Cultura IN", contemplando etapas como "proceso de feedback" y la visualización de resultados en plataforma.

Al respecto, expresamos nuestra preocupación institucional y una desconfianza razonable, sustentada en antecedentes recientes. La comunicación difundida carece de precisión en aspectos esenciales: no delimita claramente qué debe entenderse por "objetivos", "KPIs", "comportamientos" o "proceso de feedback"; tampoco precisa el criterio de evaluación, su ponderación, los umbrales de cumplimiento, los mecanismos de validación de resultados ni el procedimiento para formular observaciones, solicitar revisión o presentar reclamos. Esta falta de definiciones ha generado un mar de dudas entre nuestras compañeras y compañeros, elevando la incertidumbre laboral en un escenario ya de por sí sensible.

La preocupación se agrava porque, en experiencias previas, conceptos similares vinculados a "compromiso", "feedback" y "cumplimiento de objetivos" han sido utilizados en la práctica para sustentar medidas disciplinarias e incluso desvinculaciones, alegando supuestos incumplimientos sin parámetros transparentes, sin garantías suficientes y con impactos directos en la estabilidad laboral. En varios casos, el resultado no fue un proceso formativo, sino la terminación de vínculos laborales, lo que ha dejado una percepción legítima de riesgo en la base trabajadora.

En ese sentido, con el fin de evitar interpretaciones discrecionales y prevenir que este proceso sea percibido —o aplicado— como un mecanismo en perjuicio de los trabajadores, el SUTTP solicita formalmente a la empresa:

1. Definición oficial y detallada de los objetivos 2025 y de los KPIs aplicables por puesto/área, incluyendo metodología de medición, fuentes de información, ponderaciones, criterios de calificación, rol de las jefaturas y criterios de homologación o comparación entre equipos.

¡LA UNIDAD ES NUESTRA FORTALEZA!

Junta Directiva del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú

Av. Uruguay 335, Lima I, celular: 950 008 200 web: www.suttp.org.pe

ROSANA DEL C. LAFERTE TORTORELLI
SECRETARIA GENERAL -SUTTP

DIEGO TITOV SALAZAR DEL POZO
SECRETARIO DE DEFENSA LABORAL Y DD.HH.

JESUS WALTER PALOMINO MARQUEZ
SECRETARIO DE ORGANIZACION-SUTTP

2. Precisiones sobre la "Cultura IN": conductas concretas a evaluar, instrumentos a emplear, salvaguardas para evitar sesgos y garantías para que la evaluación conductual no se aplique de forma subjetiva, punitiva o sancionadora.
3. Garantías expresas y por escrito de que la Evaluación de Desempeño 2025 —y el proceso de feedback asociado— no será utilizada como sustento para sanciones, suspensiones o despidos, ni para justificar actos de hostilidad o presión laboral, especialmente a la luz de los antecedentes asociados a las denominadas "políticas de compromiso".
4. Protocolos de transparencia y debido proceso, que aseguren: acceso del trabajador a su evaluación, derecho a conocer la evidencia utilizada, posibilidad de formular observaciones, instancia de revisión imparcial (segunda opinión) y plazos definidos para reconsideración, apelación o reclamo.

Solicitamos que lo anterior sea atendido mediante respuesta escrita en el más breve plazo, considerando que el cronograma anunciado. Reiteramos que nuestro objetivo es que toda herramienta de evaluación sea realmente formativa, transparente, razonable y orientada al desarrollo, y no un instrumento de incertidumbre o de eventuales decisiones laborales adversas bajo criterios ambiguos.

El SUTTP reafirma su disposición al diálogo institucional; sin embargo, advertimos que la ausencia de precisiones y garantías incrementará la preocupación colectiva y podría obligarnos a recurrir a las vías formales correspondientes para salvaguardar la estabilidad laboral, la dignidad en el trabajo y los derechos fundamentales de nuestras afiliadas y afiliados.

Sin otro particular, quedamos a la espera de su pronta respuesta.

Atentamente,