



Evaluaciones

En el 2002 nos consta a todos que las evaluaciones es un sistema arbitrario de reparto de la asignación voluntaria

Recordamos que no es obligatorio firmar la evaluación

Se puede y se debe pedir una fotocopia de la evaluación a Personal

UN AÑO MAS: LA CEREMONIA DE LAS EVALUACIONES

Cuando se instituyó este sistema en el Banco se nos comentó que mediante esta entrevista individual entre evaluador y evaluado, que se aconsejaba tener en la intimidad (despacho o sala de reuniones), se conseguiría conocer la valía de cada integrante de la plantilla, propiciar el diálogo entre los jefes y sus equipos, evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados a cada empleado o empleada, e interesarse por su carrera profesional proponiéndole acciones formativas para mejorar su preparación.

El Banco preveía con este proceso que se iba a producir un mejor ambiente, una mejora en los equipos de trabajo y una mayor implicación del trabajador en la marcha del negocio. Todo muy bonito.

En el año 2002 ya conocemos todos y todas en que consisten las evaluaciones y cual es la función que actualmente desempeñan. El Banco determina cada año un importe a repartir entre la Plantilla en concepto de asignación voluntaria. A nadie se le escapa que el sistema de reparto piramidal, mucho para los de arriba y poco o nada para los de abajo, obliga a efectuar agudos cálculos matemáticos y filosóficos en cada uno de los niveles jerárquicos. Como en ciertos niveles de plantilla el pellizco está garantizado, faltaría más, se trata de hacer encaje de bolillos para, jugando con las notas de la evaluación, repartir lo que queda del pastel, poquito, cumpliendo un montón de objetivos, variados y variopintos:

- Premiar las prolongaciones de jornada (a la baja, evidentemente, ya que multiplicando las horas que cada uno haya prolongado por el precio de la hora extra, la comparación es determinante), primando más la disponibilidad que la profesionalidad.
- Castigar a los malos (los que no han prolongado su jornada o los que no se quieren prejubilarse)
- En los casos de notas "inaceptables" tener un instrumento que utilizar judicialmente para expedientes, traslados o forzar prejubilaciones.
- Y el más importante, repartir las migajas, guardándose el grueso de la tarta, en las altas jefaturas, con premeditación y nocturnidad (por la falta de transparencia).

En definitiva, y salvando los casos, que los hay, en que el jefe del evaluado intenta ser objetivo, y utilizar la evaluación para motivar a sus empleados o conocer sus preocupaciones, este sistema se ha convertido en la simple rutina de la plasmación de una fórmula de cálculo en la que a tales puntos corresponde o no asignación voluntaria.

Con este sistema se fomenta el descontento de mucha gente, que no entiende que algo tan importante como la valoración que uno recibe por su labor, sea despachado de prisa y corriendo, y de forma arbitraria. Seguro que hay compañeros y compañeras que preferirían recibir un trato diferente y poder expresar su opinión. **El sistema de valoraciones del BBVA es pues, francamente ineficaz y aleatorio, y debemos evaluarlo como "inaceptable".**

Recordamos que no es obligatorio firmar la evaluación, que se puede y se debe solicitar fotocopia a Personal. Nuestros delegados y delegadas están a vuestra disposición para cualquier consulta que nos queráis plantear sobre este tema u otros.

Seguimos trabajando, seguiremos informando

Febrero 2002

