



evaluaciones

Otro año más la evaluación, cada vez más subjetiva, no nos deja ni opinar sobre nuestro trabajo.

Evaladores: defender vuestro criterio. Si os piden de rebajar la puntuación, que os lo ordenen por escrito

## EVALUATOR: El Juicio Final

Hétenos aquí de nuevo tal como el año pasado por estas fechas. Han pasado los turroneos, las felicitaciones de Navidad, las comidas con los compañeros, los apretones de manos, los besos y las primeras nieves del invierno. Pero ahora nos toca la evaluación. Sabíamos que estaba ahí, esperándonos en la esquina, pero no queríamos verla.

Anualmente se nos mira y remira para ver si hemos cambiado de un año para otro, para ver si seguimos siendo los mismos o no. Si lo somos, o somos mejores, todo va bien. Pero si no somos los de antes, si algo hemos perdido o se nos ha caído por el camino, la cosa se complica (todo según el criterio del BBVA).

Lo "equitativo" de este sistema evaluativo es que aquí no queda títere con cabeza. A mí me evalúa mi superior; a mi superior le evalúa el superior de mi superior; y así sucesivamente, hasta llegar a lo mas alto, hasta llegar al Vicepresidente que a su vez es evaluado por el Presidente, y al Presidente le evalúa Dios.

Teologías aparte, lo que tenemos por delante habrá que afrontarlo de la manera menos traumática posible y evitando el mayor número de daños colaterales. Todos -evaluadores y evaluados -, tenemos que convivir con este "virus" hasta que seamos capaces de librarnos de él. ¿Qué podemos hacer? Ahí van nuestros consejos para salir del paso los unos y los otros.

### **Consejos para cuando os toque el papel de evaluadores:**

Cuando llegue ese día, los evaluadores intentad ser lo más serios y generosos posibles. Al fin y al cabo, se trata de personas con las que convivís todos los días. Si hasta ahora os han servido, ahora os tienen que servir igualmente. No sois los Reyes Magos de Oriente que traen o no juguetes a los niños según como se han portado a lo largo del año. Supongo que si algo de vuestro subordinado no os ha gustado en el mes de agosto, ¡no os lo habréis llamado hasta ahora, cinco meses después, para reflejarlo en la evaluación!

Por otro lado, no olvidéis lo que hizo el año pasado RR.HH. con algunas evaluaciones inferiores a 120 puntos: se dedicó a enviar cartitas amenazadoras contra las que tuvimos que luchar a brazo partido. No se acordaron del "comportamiento ético y la integridad personal" que pide el Código de Conducta del Grupo BBVA en el desarrollo de nuestra actividad.

Y todo ello provocado, en algunos casos, por la injerencia manipuladora de ciertos Zonas que, despreciando la labor del evaluador y del evaluado, tenían un interés particular en rebajar algunas puntuaciones por motivos inconfesables e inconfesados.





evaluaciones

No aceptéis una evaluación en la que no seáis parte activa. No "paséis" diciendo que ya está predeterminada. Sed críticos

A los desajustados les aplican: seguimiento "especial" y no percepción de retribución variable

Un método evaluativo no debe estar impregnado nunca de un afán castigador sino motivador.

Por lo tanto, vuestra responsabilidad llega hasta el punto de, si se produce el caso, tener que hacer frente a vuestros superiores defendiendo vuestro criterio. A lo más que podéis llegar es a **rebajar la puntuación, siempre que os lo ordenen por escrito**. Que nadie se oculte detrás de vosotros, que den la cara si hay que pedirle responsabilidades por su actuación.

**Consejos para cuando os toque el papel de evaluados:**

Seriedad y crítica. No aceptéis una evaluación en la que no seáis parte activa. No "paséis" del asunto diciendo que nada podéis hacer porque ya está predeterminada. Sed críticos. Al fin y al cabo se os está juzgando, y cuando se nos juzga siempre debemos decir al juez lo que creemos apropiado en aras de nuestra mejor defensa. ¡Ojalá no tengamos que desarrollar ninguna campaña anti-cartitas como la del año pasado!. Asumid vuestra responsabilidad en el momento de la entrevista de evaluación, pedid opinar.

Como guinda del pastel, recordaros a todos como "gestiona" el Banco oficialmente (lo dice el espacio) al colectivo de los desajustados, se le aplican medidas "plenamente integradoras":

- Seguimiento (acepción light del término **persecución**) ESPECIAL del colectivo
- No percepción de retribución variable

Como veréis, la primera todos sabemos la variedad de formas que adopta y la segunda es propia de un talante acorde con los tiempos democráticos que vivimos. Se trasluce de todo ello el **propósito penalizador** con que el Banco contempla todo este proceso.

Mientras tanto, iros pensando – a los que aún no lo hayáis hecho -el firmar y enviarnos la carta que os adjuntamos, en la que se pone de manifiesto el rechazo al Informe de Competencias (la famosa "telaraña"), ya que, es un primer paso para empezar a desmontar el sistema evaluativo general de esta Empresa nuestra.

Para terminar, deciros que en el caso de que se tuviera que aplicar algún método evaluativo algún día -por alguna razón de peso - tendría que ser uno más objetivo (¡habrá alguno!), y se aplicaría después de haber sido consensuado y discutido con los representantes de los trabajadores, tanto en el fondo y en la forma de llevarlo a cabo, como en sus consecuencias, pero su espíritu no debería estar impregnado nunca de un afán **castigador** sino **motivador**.

**Seguimos trabajando, seguiremos informando.**

**Febrero 2005**

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_ Matricula \_\_\_\_\_

Código Oficina \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Enviar a José María Gonzalo, Oficina 0720-Valladolid

