



avaluacions

## DE LA TERANYINA A LA CATALOGACIÓ

Encara no recuperats del procés de valoració de competències, ens veiem abocats a un altre dels continuats i, perquè amagar-ho?, farragosos mecanismes a que ens sotmet la nostra preclara direcció: el procés de catalogació.

Quan hagi acabat aquest procés, just abans de que s'iniciï l'elaboració dels informes anuals, totes les treballadores i treballadors del BBVA tindrem la satisfacció d'haver estat adjudicats a alguna de les categories que la superioritat ha creat per a nosaltres: "mala, regular, normal, buena, destacada y muy destacada".

Després, vindrà la Gran Valoració, una que no s'expressa en punts ni diagrames, sinó en euros, i és la que rebem, o no, el 20 de febrer. És curiós que, malgrat la insistència formal en el diàleg i la necessitat d'argumentar les decisions, la Gran Valoració continuï pertanyent al regne diví de les raons inescrutables.

L'intent d'aclarir-se enmig d'aquesta selva d'avaluacions, autoavaluacions, catalogacions i classificacions, a part de provocar migranya, és un exercici que ens introdueix en un món de ressonàncies kafkianes.

Veiem el cas de la teranyina. La cosa consisteix en que uns quants professionals bancaris valorin, per exemple, si altres professionals bancaris formen part de qui "Realiza análisis complejos. Desglosa sistemáticamente un proceso complejo en las partes que los componen", o bé, en canvi, "Realiza análisis adecuados con rigor. Analiza relaciones entre varias partes de un problema".

Siguem clars: quants dels 1700 "alts directius", que es queden amb el 80% de la Gran Valoració, tenen una teranyina dolenta? Com hauran quedat en l'apartat de "Planificación" els responsables de la penúltima quinzena del Libretón, la del regal que pesava 14 quilos? Gairebé segur que la resposta és, respectivament, "molt pocs" i "molt bé".

Pel contrari, és raonable preguntar-se com s'haurà castigat a la teranyina la gosadia d'haver-se negat a una oferta de prejubilació, o d'haver-la demanat quan no te l'han ofert, o el delictes de treballar de 8 a 3, sense "implicación" per les tardes i vespres.

La novetat més espectacular d'aquesta valoració de (in)competències la trobem en la "Guía de desarrollo profesional", que ens ofereix abundant material per millorar els nostres punts febles. I, entre aquest material, pel·lícules recomanades per a cadascuna de les competències. Un parell d'exemples.

Per millorar en "implicación", ens proposen veure "Gandhi". Una causa com alliberar la Índia de l'imperi britànic, equiparada amb la gran causa corporativa de col·locar paelles o plans de pensions. I es queden tan amples.



## avaluacions

En l'apartat de "trabajo en equipo" tenim "Ocean's eleven". Aquí, cal reconèixer que hi ha exemples molt propers: encara que el sr. Ybarra no sigui el George Clooney, cal reconèixer que va fer un bon treball en equip amb el Consell d'Administració, transferint uns quants milions d'euros a Jersey.

En el cas del procés de catalogació, en canvi, es mantenen procediments més clàssics. Cada cap ha de respondre una sola pregunta: "En su actual función, la valoración global como profesional del evaluado es...", i s'ha d'escollir entre les sis opcions, de "mala" a "muy destacada".

Aquest senzill procediment, que destaca per la seva objectivitat i profunditat analítica, té conseqüències molt notables. La principal, que qui carregui amb l'etiqueta de "malo" o "regular" es converteix en un "desajustat". Com en tota avaluació i catalogació, forçosament ha d'haver uns quants companys i companyes que quedin com els més dolents. Sinó, el negoci perdria la seva gràcia. I llavors, els "desajustats", junt amb els que queden per sota dels 120 punts i el 20% dels exclosos pel rànquing, conformen el grup de persones que, a més de no percebre res a la Gran Valoració, es converteixen en sospitosos de no tenir lloc a l'empresa, de no donar el "perfil" adequat.

La primera i més important decisió racional és no creure's tots aquests jocs d'incompetents. Ens obliguen a participar-hi, com valoradors o com valorats, però no ens ho hem de creure. I, sobretot, cal tenir presents les conseqüències més malignes del joc: quan algú queda com "desajustat", per exemple, no és perquè ho digui "la màquina": és perquè algú altre, persones concretes, així ho han volgut.

Perquè és evident que hi ha directius que sí han arribat a creure que tot aquest món kafkià és el món real, i això provoca alteracions greus en la percepció de la realitat. Posarem un exemple.

Durant la darrera quinzena del Libretón (per cert, l'única quinzena de l'univers que dura tres setmanes), un director d'oficina va haver de ser ingressat a l'hospital. El seu cap de Zona, considerant, segurament, que així li feia un elogi i oferia un bon exemple a la resta del personal, va enviar el següent correu a tots els directors:

"ESTO NO TENDRÍA QUE ESCRIBIRLO, PERO ESTOY EMOCIONADO DE COMO HAY GENTE QUE VERDADERAMENTE SE DEJA LA PIEL. NUESTRO AMIGO Y COMPAÑERO ....., QUE LA OFICINA QUE DIRIGE JUNTO A SU EQUIPO VA LA PRIMERA EN LA QUINCENA, AYER LE INGRESARON EN EL HOSPITAL. (En principio no está grave y esperemos y deseamos su recuperación). MUCHAS GRACIAS A TODA LA OFICINA DE ..."

Què us sembla? Qui és bon empleat, està disposat a "deixar-se la pell". No estem parlant de salvar una persona de morir cremada, o d'ajudar en una campanya contra la sida en un país subsaharià. Cal deixar-se la pell per col·locar paelles.

Si aquesta és la mentalitat dels directius, aviat els informes, catalogacions i valoracions de competències incorporaran un requisit nou. Per exemple, "qui no hagi tingut, almenys, una depressió, un infart o una perforació de colon durant l'any, no tindrà dret a l'AVE".



Considerar un mèrit, i no un problema a solucionar immediatament, que es produeixin malalties o internaments hospitalaris provocats per, o relacionats amb, el ritme de feina i la contínua exigència d'objectius. Fins aquí han arribat.

Què pensarà aquest cap de zona d'un treballador que compleix amb la seva feina i el seu horari i no té ni hipertensió ni crisis d'ansietat? Que, evidentment, "no es deixa la pell". Té raó que no hauria d'haver escrit aquell missatge, però el més greu no és haver-ho escrit. El més greu és pensar-ho, i probablement uns quants directius més pensen com ell. Aixó sí, un pensament centrat en la "passió per les persones".

La defensa de la salut i el benestar passa per allunyar-se d'aquesta mentalitat malaltissa. Som persones que ens guanyem un sou a canvi d'unes hores de la nostra feina. Les causes en les que implicar-nos, o els motius per deixar-nos la pell, si cal, les triem lliurament. I col·locar paelles o incrementar la rendibilitat sobre recursos propis, des del punt de vista dels éssers humans normals, que és el nostre, no és ni una gran causa ni un gran motiu.

Reproduï m al dors un model de carta adreçada a Recursos Humans, que us suggerim que signeu i feu arribar a CCOO o a qualsevol dels nostres delegats i delegades. És una eina útil per protegir-se dels possibles efectes perniciosos de l'informe de competències, així com per expressar la manca de credibilitat que ens mereix aquest sistema.

20 de Desembre de 2005



## BUTLLETA D'AFILIACIÓ

Nom i Cognoms \_\_\_\_\_ Matricula \_\_\_\_\_

Clau Oficina \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

Signatura: \_\_\_\_\_

