

DE LA “TELA DE ARAÑA” A LA CATALOGACIÓN

Todavía no recuperados del proceso de valoración de competencias, nos vemos abocados a otro de los continuos y, ¿por qué no decirlo?, farragosos mecanismos a que nos tiene sometida nuestra preclara dirección: el proceso de catalogación.

Acabado este proceso, justo antes de que se inicie la elaboración de los informes anuales, todos los trabajadores y trabajadoras del BBVA tendremos la satisfacción de haber estado adjudicados a alguna de las categorías que la superioridad ha creado para nosotros: “mala, regular, normal, buena, destacada y muy destacada”.

Después vendrá la Gran Valoración, una que no se expresa en puntos ni diagramas, si no en euros, y es la que recibiremos, o no, el 20 de febrero. Es curioso que, pese a la insistencia formal en el diálogo y la necesidad de argumentar las decisiones, la Gran Valoración continúe perteneciendo al reino divino de las razones inescrutables. El intento de aclararse en medio de esta selva de evaluaciones, autoevaluaciones, catalogaciones y clasificaciones, aparte de provocar migraña, es un ejercicio que nos introduce en un mundo de connotaciones kafkianas.

Veamos el caso de la “tela de araña”. La cosa consiste en que unos cuantos profesionales bancarios valoran, por ejemplo, si otros profesionales bancarios son de los que “Realiza análisis complejos”; “Desglosa sistemáticamente un proceso complejo en las partes que lo componen”, o bien si “Realiza análisis adecuados con rigor. Analiza relaciones entre varias partes de un problema”.

Seamos claros: ¿Cuántos de los 1700 “altos directivos”, que se quedan con el 80% de la Gran Valoración, tienen una tela de araña mala? ¿Cómo habrán quedado en el apartado de “Planificación” los responsables de la penúltima quincena del Libretón, la del regalo que pesaba 14 kg.? Seguro que la respuesta es, respectivamente, “muy pocos” y “muy bien”. Por el contrario, es razonable preguntarse cómo se habrá castigado en la tela de araña el atrevimiento de haberse negado a una oferta de prejubilación, o de haberla pedido cuando no te la han ofrecido, o el delito de trabajar de 8 a 3, sin “implicación” por las tardes y noches.

La novedad más espectacular de esta valoración de (in)competencias la encontramos en la “Guía del desarrollo profesional”, que nos ofrece abundante material para mejorar nuestros puntos débiles. Y, entre este material, películas recomendadas para cada una de las competencias. Un par de ejemplos: Para mejorar en “implicación”, nos proponen ver “Gandhi”. Una causa como liberar la India del imperio británico, equiparada con la gran causa corporativa de colocar paellas o planes de pensiones. Y se quedan tan anchos. En el apartado de “trabajo en equipo” tenemos “Ocean’s eleven”. Aquí, hay que reconocer que hay ejemplos muy cercanos: aunque el Sr. Ibarra no sea George Clooney, hay que reconocer que hizo un buen trabajo en equipo con el Consejo de Administración, transfiriendo unos cuantos millones de euros a Jersey.

En el tema del proceso de catalogación, en cambio, se mantienen los procedimientos más clásicos. Cada jefe ha de responder una sola pregunta: “En su actual función, la valoración global como profesional del evaluado es...” y se ha de escoger entre las seis opciones, de “mala” a “muy destacada”. Este sencillo procedimiento, que destaca por su objetividad y profundidad analítica, tiene consecuencias muy notables. La principal, que quien carga con la etiqueta de “malo” o “regular” se convierte en un “desajustado”. Como en toda evaluación y catalogación, forzosamente tienen que haber algunos compañeros y compañeras que queden como los más malos. Sino el



negocio perdería su gracia. Y entonces, los “desajustados” junto con los que quedan por debajo de los 120 puntos y el 20% de los excluidos por el ranking, conforman el grupo de personas que, además de no recibir nada en la Gran Valoración, se convierten en sospechosos de no tener puesto en la empresa, de no dar el “perfil” adecuado.

La primera y más importante decisión racional es no creerse todos estos juegos de incompetentes. Nos obligan a participar, como evaluadores o evaluados, pero no nos lo hemos de creer. Y, sobre todo, hay que tener presente las consecuencias más que malignas del juego. Cuando alguien queda como “desajustado”, no es porque lo diga “la máquina”: es porque alguien, personas concretas, así lo han querido. Porque es evidente que hay directivos que han llegado a creerse que todo este mundo kafkiano es el mundo real, y eso provoca alteraciones graves en la percepción de la realidad. Pondremos un ejemplo.

Durante la última quincena del libretón (por cierto, la única quincena del universo que dura tres semanas), un director de oficina tuvo que ser ingresado en un hospital. Su jefe de zona, considerando, seguramente, que así le hacía un elogio y daba un buen ejemplo al resto del personal, envió el siguiente correo a todos los directores:

“ESTO NO TENDRÍA QUE ESCRIBIRLO, PERO ESTOY EMOCIONADO DE CÓMO 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 esperamos y deseamos su recuperación). MUCHAS GRACIAS A TODA LA OFICINA DE ...

¿Qué os parece? Quien es un buen empleado, está dispuesto a “dejarse la piel”. No estamos hablando de salvar a una persona de morir quemada, o de ayudar en una campaña contra el sida en un país subsahariano. Es necesario dejarse la piel colocando sartenes. Si esta es la mentalidad de los directivos, pronto los informes, catalogaciones y valoraciones de competencias incorporarán un requisito nuevo. Por ejemplo, “quien no haya tenido, al menos, una depresión, un infarto o una perforación de colon, durante el año, no tendrá derecho al AVE”. Considerar un mérito, y no un problema a solucionar inmediatamente, que se produzcan enfermedades o internamientos hospitalarios provocados por, o relacionados con, el ritmo de trabajo y la continua exigencia de objetivos. Hasta aquí hemos llegado.

¿Qué pensará este jefe de zona de un trabajador que cumple con su faena y su horario y no tiene ni hipertensión ni crisis de ansiedad? Que, evidentemente, “no se deja la piel”. Tiene razón en que no debería de haber escrito aquel mensaje, pero lo más grave no es haberlo escrito. Lo más grave es pensarlo, y probablemente unos cuantos directivos más piensan como él. Eso sí, un pensamiento centrado en la “pasión por las personas”.

La defensa de la salud y el bienestar pasa por alejarse de esta mentalidad enfermiza. Somos personas que nos ganamos un salario a cambio de unas horas de trabajo. Las causas con las que nos implicarnos, o los motivos para dejarnos la piel, si fuera necesario, las escogemos libremente. Y colocar sartenes o incrementar la rentabilidad sobre recursos propios, desde el punto de vista de seres humanos normales, que es el nuestro, no es ni una gran causa ni un gran motivo.

En nuestra página del portal sindical hay un modelo de carta dirigida a Recursos Humanos, que os sugerimos que firméis y hagáis llegar a CCOO o a cualquier delegado o delegada nuestra. Es una herramienta útil para protegerse de los posibles efectos perniciosos del informe de competencias, así como para expresar la falta de credibilidad que nos merece este sistema.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Diciembre 2005

