

¡Peligro: El Informe de Competencias!

Desde finales de 2007 que no nos hacían aquello que parece una tela de araña. ¡Cómo lo añorábamos! Es como ir al astrólogo cada 2 años. Sobre el enigmático círculo realizado por una MÁQUINAQUELOSABETODO, nuestro Jefe interpreta (pasado, presente y futuro) nuestras Competencias, de forma esotérica y difusa (al alimón), no sin hacer grandes esfuerzos para contener la carcajada. Es la “Entrevista de Desarrollo Profesional”, un instrumento inútil, farragoso, subjetivo, cuando no arbitrario, que no tiene la más mínima credibilidad.

Recordamos que las personas que se ven obligadas a hacer las valoraciones deben determinar, por ejemplo, si sus compañeros y compañeras “desglosan sistemáticamente un problema complejo en las partes que lo componen” o, en cambio, “establecen relaciones causales sencillas sobre información periódica de tipo repetitivo”. Este es un trabajo que el banco encarga a una directora con licenciatura en Económicas o a un RGA con Formación Profesional y muchos años de banca.

Veamos un ejemplo de las atrevidas consideraciones que podemos observar en el manual de uso:

En un primer momento (antes de la entrevista), la persona es **INCONSCIENTEMENTE INCOMPETENTE**, es decir, “no sabe que no sabe”

El Informe de Competencias le hace ver en qué cosas debe mejorar, es decir, le vuelve **CONSCIENTEMENTE INCOMPETENTE**

La experimentación gradual de los nuevos comportamientos traslada a la persona a un estado de **CONSCIENTEMENTE COMPETENTE**

Con el tiempo, la persona incorporará naturalmente las conductas como parte de su “modus operandi”. Será **INCONSCIENTEMENTE COMPETENTE**

Sin darle ninguna validez a este Informe, es necesario evitar que la obligación de realizarlo genere conflictos entre personas que tenemos que compartir el trabajo y las penurias del día a día.

También hay que evitar sus posibles consecuencias negativas, por una mala valoración, porque después del Informe de Competencias viene la Catalogación (y después la Evaluación anual), y, aunque son procesos formalmente independientes, las personas “valoradoras” son las mismas. Por ello, es fácil que el mismo talante (subjetivo, aunque no quiera ser injusto) contamine los procesos. Y una catalogación de “regular” o “malo” significa la exclusión del cobro del AVE, y puede dificultar la futura promoción profesional.

Así que os animamos a manifestar al banco, a RRHH, por escrito y pidiendo acuse de recibo, la opinión que os merece el mencionado Informe y su proceso de elaboración. CCOO hemos redactado un modelo de carta que vamos a enviar a nuestros afiliados y que podemos facilitar si se nos solicita. También os animamos a consultarnos los casos que consideréis que requieren un tratamiento específico. En cualquier caso, que nadie pueda decir aquello de “quien calla, otorga”.

Seguimos trabajando, seguiremos informando

Noviembre 2009

¡Ah!, una cosa más, con la aparente mejor voluntad del mundo, no sólo disponen de nuestro tiempo de trabajo, también sobre cómo utilizar nuestro ocio recomendándonos lecturas o películas ejemplares. Nosotros en nuestro ánimo os recomendamos un par de films que ilustran claramente ciertos procederes en las relaciones laborales de empresa. Ahí van: “Recursos Humanos” Fr. 1999, Dir. Lauren Cantet / “La Cuadrilla” UK. 2001, Dir. Ken Loach,