

Evaluaciones y recalibrados

El sistema falla, la Dirección falla y la plantilla, perjudicada

La plantilla de cualquier empresa, y Banco Sabadell no es una excepción, tiene muchos motivos por los cuales trabaja. Y uno de los principales, es el salario a final de mes. Pero es imprescindible, y un derecho de estas plantillas, conocer de qué forma la empresa premiará ese esfuerzo y dedicación.

El proceso evaluador de Banco Sabadell debería ser la herramienta que permita detectar áreas de mejora que la plantilla pueda tener, con el ánimo de alcanzar el grado de excelencia requerido por la Dirección. Pero a la hora de la verdad el sistema falla, la Dirección falla y la plantilla es la única perjudicada.

Las instrucciones para realizar las evaluaciones deben ser claras y simples, y la comunicación entre el mánager y el colaborador o colaboradora debe ser bidireccional. Esta primera premisa ya no se cumple en numerosas ocasiones, ya que si bien la herramienta es necesaria, Banco Sabadell la tergiversa al aplicarla.

Pero si ya es difícil realizar una autoevaluación, evaluar y consensuar sobre las necesidades formativas, sobre el compromiso y la implicación con la Entidad, más inverosímil es que se saquen de la manga un recalibrado al que no podemos, como trabajadoras y trabajadores, presentar alegaciones para modificar la nota final.

ESCANDALOSO

El Recalibrado sobre la nota final, que recordemos se ha “consensuado” previamente, es una herramienta opaca, en la que un tercero que desconoce el desempeño e implicación del evaluado o evaluada decide recalibrar esa puntuación a la baja.

Si el colaborador o colaboradora recibe una rectificación a la baja de dos o más escalas, NO tiene posibilidad de mostrar y argumentar su disconformidad para poder modificar el resultado final.

En definitiva, si el resultado de las evaluaciones es bueno significa que ese departamento/oficina dispone de las y los mejores profesionales. Pero entonces se decide bajar esa media por razones que desconocemos (seguramente por injustificables).

¿Acaso Banco Sabadell considera “malo” que su plantilla sea valorada como “destacada plus”? **¿Desde cuando la excelencia debe ser corregida a la baja?**

¿RESPONSABILIDADES?

Algunos mánagers han considerado que las notas que en su momento notificaron a sus colaboradores y colaboradoras eran las justas y merecidas, y no han sucumbido a las presiones recibidas para bajarlas. A ellos y ellas debemos agradecer su tenacidad, pues es una de las formas de dignificar nuestro trabajo.

Es cierto que no podemos responsabilizar a la gente por acceder a las presiones, ya que los culpables son quienes las ejercen, pero merece reflexionar sobre las consecuencias de todo ello.

CONSECUENCIAS

Estamos de acuerdo que el esfuerzo que la plantilla debe hacer tiene que ser recompensado. Las herramientas son necesarias para conocer de primera mano la situación de la empresa, su balance, la plantilla, etc. Pero no puede ser, por inaceptable, que la mayoría de trabajadoras y trabajadores de este grupo no sepan explicar la metodología que usa Banco Sabadell para evaluarlos.

Y **son estas actitudes** que usa el Banco, minorando las notas evaluadas previamente, **las que en otras Entidades financieras de este país han tenido consecuencias negativas.**

Si tienes cualquier duda, ponte en contacto con tu delegado o delegada de CCOO de referencia.