

Informe de Competencias: No te dejes enredar en la telaraña

Informe de Competencias: No te dejes enredar en la telaraña



Desde hace unos días, todos los empleados tenemos ya la posibilidad de conocer el resultado de nuestro informe de competencias de este año, y disfrutar así de este deseado momento que esperamos con impaciencia desde que en 2002 el BBVA decidiera incorporarlo al conjunto de mecanismos para tener clasificada y, sobre todo, desmotivada a gran parte de su plantilla, después que en 2003 nos privara de este gozo, por razones desconocidas.

Como sabéis, se trata de una valoración que nos realiza en cada caso nuestro jefe inmediato, que tiene la pretensión de poner nota, no ya a nuestro rendimiento profesional, sino a algunos aspectos que forman parte de nuestra propia personalidad. Como si se tratara de un reconocido y acreditado gabinete psicológico, el BBVA encarga a una parte de su plantilla que elabore diagnósticos de determinadas características personales e individuales de sus colaboradores.

Así por ejemplo, se nos valora si tenemos la "capacidad de convencer o persuadir a los demás" o la "capacidad de identificar y entender los problemas y sus causas, utilizando un proceso lógico que permite separar y comparar sus componentes, con el fin de obtener conclusiones a partir de dicha información". ¿A que parece cachondeo? Pues desgraciadamente no lo es. Más adelante ya explicaremos cuales pueden ser las consecuencias de este informe.

Resulta sorprendente que una empresa como esta, que da permanentes muestras de su incapacidad por elaborar políticas claras de mercado, de incorporar proyectos atractivos o diseñar estrategias comerciales a medio plazo, y que basa su actividad exclusivamente en los resultados a corto plazo, fundamentalmente a partir de la presión constante e irracional sobre la plantilla, se permita el lujo, ahora, de valorar nuestras capacidades de "planificación", de "innovación" o de "trabajo en equipo", por poner algunos ejemplos.

- **PLANIFICACIÓN.** Es incomprensible que pueda hablar de "planificación" alguien como el BBVA, que en los últimos cinco años nos ha hecho padecer tres modelos diferentes de oficina bancaria (Oficinas de Nueva Morfología, Oficina 2000 o ahora las Oficinas SFP), sustituyendo mobiliario, modificando estructuras, cambiando cada vez la ubicación de la caja, etc. o que implanta un sistema informático como el "Nacar", que prácticamente al día siguiente de su instalación, se ve obligado a modificar, ante las continuas quejas de la plantilla y las correspondientes denuncias de CCOO a la Inspección de Trabajo. No obstante, no parece que nadie en el BBVA tenga que asumir la responsabilidad de estas continuas decisiones erróneas, ni del coste que representa rectificarlas.

- **INNOVACIÓN.** Es sorprendente que nos hable de "innovación" alguien como el BBVA que, pese a comprobar que cada nueva quincena del Libretón significa un nuevo fracaso, es incapaz de darse cuenta de que es una campaña gastada, obsoleta, cara y sin atractivo para la clientela, que ya esta harta de platos y ollas a este precio.
- **TRABAJO EN EQUIPO.** Es insultante que se atreva a hablarnos de "trabajo en equipo" y pretenda valorar nuestra "capacidad de trabajar coordinadamente, en oposición a hacerlo individual o competitivamente ", alguien como el BBVA que constantemente implanta nuevos sistemas de incentivación, basados, precisamente, en la competencia individual entre los miembros de una misma zona e incluso de una misma oficina: Ranking, DOR, "Ironman"... O que diseña un modelo de Oficina (SFP) en el que se establecen dos categorías de empleados, donde se personalizan las carteras de clientes y se individualizan los objetivos de cada trabajador (AFP).

El BBVA, pese al esfuerzo y la profesionalidad demostrada constantemente por la plantilla, es un barco a la deriva, que sigue a lo sumo la estela que deja su principal competidor. Y esto no lo podemos pagar siempre, sistemáticamente, la plantilla. Quizás es que 1.690 altos directivos son demasiadas manos para un solo timón.

El informe de competencias, que vulgarmente denominamos "telaraña", en parte porque su representación gráfica recuerda esta red, y en parte por la trampa que significa, es un insulto a toda la plantilla del BBVA.

El grado de subjetividad de este tipo de evaluación y la falta de formación e instrucción de los evaluadores, que injustamente se ven obligados a hacer una tarea que no es la suya, comporta estos días situaciones de especial tensión en las Oficinas.

Desde aquí queremos recordar a quienes hacen el informe, que esta herramienta es la que después permite a "otros" catalogar como **desajustados** a muchos compañeros que, por este motivo, se verán excluidos de los incentivos correspondientes (pese a haber colaborado en la obtención de los resultados y de tener buenas puntuaciones en la evaluación anual), que serán objeto en algunos casos de una carta de sanción, y que, por ejemplo, en el BSCH, ha provocado este año el despido de cerca de doscientas personas. Hasta que lo paramos entre CCOO y otros sindicatos.

Por lo tanto, no tenemos que volver a caer en este error, aceptando funciones que no nos atañen y menos aún adoptando innecesarias actitudes de riguroso juicio moral hacia los que son nuestros compañeros y compañeras.

Por otro lado, son muchas las personas que estos días se están dirigiendo a nosotros para exponernos su disgusto, fundamentalmente con el sistema, pero en ocasiones también con la forma en que se han realizado (puntuaciones muy bajas, ausencia de entrevistas donde poder dar nuestra opinión, etc...) y nos expresan la frustración que comporta no disponer de un mecanismo que permita discutir, o simplemente no aceptar, el informe recibo, cuando éste se considera injusto.

Desde CC.OO. invitamos a todos los que se encuentren en esta situación, a que firmen la carta que se reproduce en esta circular y nos la hagan llegar, las haremos seguir a RR.HH. para dejar constancia así de nuestro rechazo al sistema y al resultado del informe de competencias.

**NO TE DEJES "ENREDAR" EN ESTA TELARAÑA,
NI COMO VÍCTIMA, NI COMO VERDUGO.**

Noviembre 2004

