CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL- CATALUNYA
Almogàvers 185 1ª planta 08018 BARCELONA
Tel. 934014260 fax 934014111
cgtcatbbva@gmail.com

INFORME DE ¿COMPETÈNCIES?

Durant aquests dies s'està alliberant l'informe de competències . Cada empleat/da ha de rebre de part del seu responsable l' informe on es detallen les àrees on l' avaluat "progressa adequadament" i aquelles que "necessita millorar".L'objectiu de tot plegat és el disseny d'un P.D.I. per millorar en coneixements i habilitats i intentar arribar a la màxima excel·lència en la nostra feina habitual.

Sembla raonable pensar que un model consolidat a l'empresa -no menys de set anys- hauria de mantenir una coherència interna i que les avaluacions observessin una línia de progrés en els avaluats que ,bons professionals com som i amb la formació adient recomanada, cada any que passi obtindríem una puntuació estable i sempre en progressió ascendent en estar millor formats per les tasques que desenvolupem i que portem ja molts anys fent. Altra cosa indicarà que el patró, o bé és obsolet , o bé és inadequat per mesurar el que es vol .

ITot sembla indicar que per un important col- lectiu de BBVA és així. Efectivament ens trobem que molts companys/es han obtingut unes avaluacions que, a banda de ser sospitosament uniformes i a la baixa, han provocat la lògica indignació dels afectats doncs es fàcil deduir a partir dels resultats que aquestes persones , amb una mitjana d'edat de més de 50 anys i més de trenta d'antiguitat a l'empresa estan per sota del nivell mínim que l'empresa considera que caldria tenir per fer la seva tasca.

Pel seu surrealisme singularitzem el cas dels E.A.O. que tot i ser un equip de persones especialitzades en unes tasques concretes i dissenyat per la pròpia empresa amb tal finalitat, pel que fins ara sabem, cap d'ells ha arribat als perfils globals mínims.

En tenir coneixement d'aquesta situació ,que considerem irregular d'entrada, delegats i delegades de CGT ens hem posat en contacte amb els afectats i hem demanat informació als avaluadors tant de personal de l'Equip Operatiu com altres responsables que han tingut l'amabilitat d'atendre'ns.

De resultes de les converses mantingudes hi ha una clara coincidència en tots els casos :

-Els ítems que s'han de contestar per valorar la tasca dels gestors operatius principalment , però també altres funcions ,i que donen lloc als resultats de cada àrea , són força inadequats per poder valorar i avaluar aquest tipus de feina.

-La segona conclusió a la que hem arribat i que els propis avaluadors ens han fet saber és que no han trobat altra manera de respondre els ítems de manera honesta tot i entendre que el resultat no respon a la seva opinió en relació a la capacitat de les persones avaluades, que en cap cas es mereixen ni de bon tros unes qualificacions que per moments resulten fins i tot humiliants.

-La tercera conclusió és que en cap cas cal confondre aquesta avaluació de competències amb la catalogació i així ho han manifestat els avaluadors.

Ens interessa aquesta tercera conclusió i volem aprofitar per fer- la pública de manera que tothom estigui suficientment informat a partir d'ara que el fet de catalogar un empleat/da com "dolent" o "regular" no només l'impedeix cobrar el preceptiu Bonus sinó que la mateixa **passa a formar part de l'expedient** de l'afectat/da i **pot arribar a ser especialment greu** per la persona en qüestió . Ho advertim ara doncs tenim experiències passades que alguns responsables després han "lamentat" haver estat tant "estrictes" en la seva catalogació donant lloc a situacions estrambòtiques que han arribat a sorprendre fins i tots als responsables de RR.LL.

En els temps que corren una cosa és no cobrar un Bonus **aleatori i injust** i en molts de casos poc rellevant econòmicament i l'altre que una decisió precipitada porti aparellades situacions gens recomanables.

Aquí queda dit i a bon entenedor ……salut.

CGT - Confederació General del Treball

Durante estos días se está liberando el informe de competencias. Cada empleado tiene que recibir de su responsable el informe donde se detallan las áreas en las que el evaluado "progresa adecuadamente" y aquellas en las que "necesita mejorar". El objetivo de todo ello es el diseño de un P.D.I, para mejorar en conocimientos y habilidades e intentar llegar a la máxima excelencia en nuestro trabajo habitual.

Parece razonable pensar que un modelo consolidado en la empresa -no menos de siete años- debería mantener una coherencia interna y las evaluaciones observaran una línea de progreso en los evaluados que, buenos profesionales como son y con la correspondiente formación recomendada, reflejarían una progresión ascendente al estar mejor formados para la labor que llevan desarrollando desde hace años. Otro resultado indicaría que el patrón, o bien esta obsoleto, o bien es inadecuado para medir lo que se pretende medir

Todo parece indicar que para un importante colectivo del BBVA, esto es así. Efectivamente nos encontramos que muchos compañeros/as han obtenido unas evaluaciones, que a parte de ser sospechosamente uniformes y a la baja, han provocado la lógica indignación de los afectados, pues es fácil deducir a partir de los resultados, que estas personas con una media de edad de 50 años y con mas de 30 de antigüedad en la empresa, están por debajo del nivel mínimo que la empresa considera que deberían tener para realizar su trabajo.

POr su surrealismo remarcaremos el caso de los EAO, que siendo un equipo de personas especializadas en unas tareas concretas y diseñado por la propia empresa para esta finalidad, por lo que sabemos hasta ahora, ninguno de ellos tenga al perfil mínimo .

Al conocer esta situación , que consideramos irregular, los delegados y delegadas de CGT hemos contactado con los afectados y hemos pedido información a los evaluadores, tanto del personal del EAO, como de otros responsables que han tenido la amabilidad de atendernos.

De estas conversaciones, podemos deducir:

- Los preguntas que se han de contestar para valorar la tarea de gestores operativos principalmente, pero también de otras funciones, y que dan los resultados finales de cada apartado, son muy inadecuadas para poder valorar y evaluar nuestro tipo de trabajo.

-La segunda conclusión a la que llegamos y que los propios evaluadores nos han confirmado, es que no han encontrado otra manera de responder a los items de manera honesta, aun entendiendo que el resultado no responde a su opinión en relación a la capacidad de las personas evaluadas, y que bajo ningún concepto se merecen una calificaciones que en algunos casos resultan incluso humillantes

-La tercera conclusión que debemos tener en cuenta es que no debemos confundir la evaluación de competencias con la catalogación, tal y como confirman los propios evaluadores.

Esta tercera conclusión tiene gran relevancia y debemos hacerla pública, de forma que todo el mundo este lo suficientemente informado, a partir de ahora, de que el hecho de catalogar a un empelado/a como "malo" o "regular", no solo impide cobrar el preceptivo Bonus, sino que esta pasa a formar parte del expediente del afectado/a y pude llegar a ser especialmente grave, para la persona en cuestión. Lo advertimos ahora, dado que tenemos experiencias pasadas, en las que algunos responsables, después han "lamentado" haber estado tan estrictos en su catalogación , dando lugar a situaciones estrambóticas que han llegado a sorprender incluso a los responsables de RR.HH.

Con los tiempos que corren , una cosa en no cobrar un Bonus aleatorio e injusto, y en muchos casos poco relevante económicamente, y otra cosa que una decisión precipitada pueda generar situaciones nada recomendables.

A buen entendedor.....

BUTLLETA D'AFILIACIÓ

Nom i Cognoms_____

Oficina/dept_____ Clau _____ Tel_____

Correo Electrònic_____

Domiciliació Bancària

Num Compte_____/_____/____/_____

Envieu a : Secció sindical CGT-Almogàvers 185 1ª Planta-Barcelona