

Proceso de valoración de objetivos 2014: A TIEMPO DE CORREGIR

Estando aún candente el lógico malestar y la inquietud de los profesionales por la Evaluación de Perfil Profesional efectuada por la empresa de manera unilateral, en muchos casos manipulada y en cierto grado turbia – ya que desconocemos su objetivo real – Bankia anuncia la apertura del proceso de valoración de objetivos del año 2014 en el que, nada más y nada menos, entra en juego nuestra Retribución y nuestra Carrera Profesional.

En este proceso, habiendo analizado con detalle la Valoración Individual (V3), ACCAM ha detectado elementos que aún están a tiempo de ser modificados para evitar que se produzcan errores como los mencionados en la Evaluación del Perfil Profesional.

En un primer momento, lo que llama poderosamente la atención es que el evaluado está fuera de dicho proceso. ¿Cómo es posible que un sistema que incluye entre sus principios generales la promoción del diálogo, no permita al profesional evaluado debatir, con argumentos, con el evaluador? Este aspecto es fundamental y Bankia debe dar las instrucciones oportunas para que el proceso cuente con la presencia del profesional evaluado, dando así cumplimiento a una de las premisas sobre las que descansa el proceso, y el fin que persigue.

Resulta también extraño que las instrucciones transmitidas no incorporen en el momento de la evaluación a quienes junto al evaluador deben conocer mejor a los profesionales: los gestores de RR.HH, a pesar de que así se encontraba recogido en el Acuerdo de noviembre de 2012.

En este sentido, y puesto que **no se ha dado formación ni criterios definidos a los evaluadores** para realizar esta labor de la manera más acertada, ¿de qué modo va a garantizar Bankia que todos los profesionales serán evaluados con criterios homogéneos, sea cual sea el territorio donde presten sus servicios, en materias tan subjetivas como la Orientación a Resultados, la Orientación al Cliente y la Mejora Continua?

En opinión de **ACCAM**, se hace necesario homogeneizar criterios tanto para ayudar al evaluador a realizar su trabajo como para que el proceso sea equitativo para todos los profesionales.

Una vez más, y esto empieza a ser costumbre en Bankia, se debilita y se pone en tela de juicio, el liderazgo, las funciones y la profesionalidad de los evaluadores – tanto en Oficinas como en Departamentos Centrales – en sus competencias de dirección y desarrollo de personas, ya que, incumpliendo lo acordado, se incorpora al Jefe del Evaluador en una función de supervisión que sólo está recogida en el Acuerdo, exclusivamente en el caso de que existiese alguna discrepancia en la valoración obtenida.

Desde **ACCAM** entendemos que este modo de actuar va en contra de los esenciales valores corporativos que definen los perfiles de Competencias.

Esta situación se ve a su vez agravada en estos momentos por los cambios que se han producido en las capas directivas, especialmente en los DD.ZZ. ¿Consecuencia de las evaluaciones de perfil profesional que, según nos aseguraron, no tendrían consecuencias o simple casualidad? El resultado: en ocasiones la evaluación se supervisará por un profesional que desconoce al evaluado.

Sin embargo, observamos que el Gestor de RR.HH., que como ya hemos indicado no participa – como debería ser su labor - en el proceso de valoración, entra a formar parte de la supervisión de la valoración asignada, aunque el acuerdo no lo recoge. El mundo al revés.

Bankia está a tiempo de subsanar las incidencias detectadas que, reiteramos, afectan a nuestra retribución y carrera profesional, y encajar la valoración de la V3 dentro de lo estipulado en el acuerdo de noviembre de 2012.

En todo caso, desde ACCAM estaremos vigilantes para que la valoración sea acorde a las realidades individuales de cada uno de los profesionales y, sobre todo, ajustada al acuerdo firmado.

