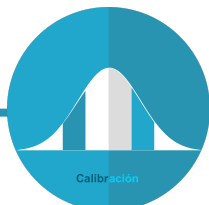


GAD 2017: La Calibración, el cálculo fantasma

CCOO lamentamos tener que hacer este comunicado año tras año, ya que el **Banco insiste en obviar criterios como la transparencia** en el proceso del GAD. En esta fase de la Gestión Anual del Desempeño, entramos de lleno en una dimensión desconocida, por opaca.



La empresa demuestra una falta de confianza hacia la plantilla, que afecta negativamente a su reputación, su moral y su salario.

Después de habernos autoevaluado, y de que los Mánagers hayan hecho la propuesta de Valoración Global de Desempeño, ésta es remitida a un Mánager Calibrador que *“revisa y modifica las valoraciones propuestas por los Mánagers, garantizando una distribución consistente”*.

¿Por qué ha de haber Mánagers Calibradores? ¿Quién define que es una distribución consistente y por qué hay que hacerla? Basan la calibración únicamente en los resultados de los objetivos, y en ocasiones ni eso, habiéndose recalibrado a la baja a compañeros y compañeras con buenas evaluaciones y buen cumplimiento.

El cumplimiento de objetivos no debería ser el dato que deba afectar a la evaluación y mucho menos ser utilizada por unos “Calibradores” que parecen ajenos a la realidad del día a día y que parecen desconocer la problemática de la plantilla.

En red, por ejemplo, existen oficinas con diferente perfil, con mayores objetivos, mayores franquicias y los mismos puntos VALORA por producto, que implica un menor cumplimiento con la misma competencia.

No hay que olvidar que **una o un buen profesional, competente, con implicación en el proyecto, puede cumplir objetivos sobradamente un año y otro no, por muchas razones ajenas a su competencia.**

La calibración utilizada por la empresa demuestra una **falta de confianza hacia la plantilla, que afecta negativamente a su reputación, su moral y su salario.**

“Quid pro quo”

Cuando la Dirección de Banco Sabadell asuma que tiene la mejor plantilla del sector, estamos seguros que entonces la plantilla empezará a valorar a la empresa de la misma forma. *“Great Place to Work”*

CCOO exigimos la eliminación de esta fase del proceso de evaluación del desempeño, por distorsionar el esfuerzo que realiza la plantilla.