

La valoración del talento Sabadell 2024: mismo perro con distinto collar

Este 19 de septiembre se inicia el proceso de valoración anual de la plantilla. **Un proceso que puede marcar tu futuro laboral si no reivindicamos nuestra profesionalidad y aceptamos puntuaciones medias o bajas.**

Desde CCOO observamos que las fases del proceso y sus puntuaciones pueden llevar al engaño y, además, ha desaparecido la posibilidad de autoevaluarnos en el proceso.

Detallamos nuestras objeciones a lo que ha publicado el Banco:

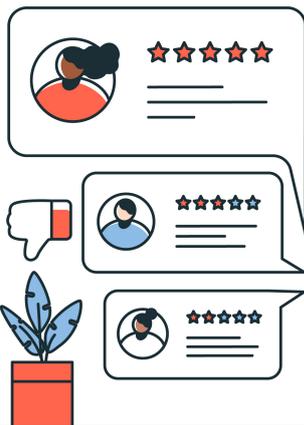


LAS FASES

19/9 a 25/9	1- cuestionario sobre tu mánager	Algunas objeciones a este sistema: <ul style="list-style-type: none"> Fases 1 y 2 no existe la posibilidad de autoevaluarnos. La fase 3 es la famosa recalibración. Una fase que puede dar al traste con las valoraciones anteriores y a la que se le dedica únicamente una diapositiva de toda la normativa. Fase 4: ¿De qué sirve la autoevaluación tras la recalibración? Si ya nos han puntuado como han querido que no nos engañen con una autoevaluación. Fases 5 y 6: Al menos en el cierre podemos mostrar NUESTRA DISCONFORMIDAD si la evaluación no se ajusta a la realidad.
30/9 a 11/10	2- valoración del mánager	
15/10 a 15/01	3- comités de valoración de personas	
16/01 a 31/01	4- balance anual	
3/2 a 7/3	5- Conversación	
10/3 a 14/3	6- Cierre y seguimiento	

LAS PUNTUACIONES

1- Está por debajo de las expectativas y tiene recorrido	¿La peor puntuación puede conllevar las peores consecuencias? No hace falta responder ni opinar en este punto.
2- Cumple con lo requerido en puesto de trabajo y aporta valor añadido	¡¡ENUNCIADO TRAMPA!! Parece una buena puntuación pero el Banco ni siquiera detalla en su Guía, qué supone una evaluación de 2 estrellas.
3- Destaca y supera las expectativas	¡Destacamos y de qué forma! A los resultados del Banco nos remitimos. Si tu puntuación en la fase 2 es de 3 estrellas, recuerda que los fantasmas de la recalibración pueden llevarte a la zona peligrosa. Esta puntuación debería ser la mínima nota final en todo el proceso.
4- Es un referente	Ser referente es alguien que consigue objetivos y prestigio por su coherencia y logros. Alguien a tener en cuenta. Esta es la descripción de cualquier persona que trabaja en Banco Sabadell. Somos una plantilla profesional y una referencia para la clientela que está llevando al Banco a resultados récord. Somos plantilla 4 estrellas.



Lo que no cuenta el Banco... son demasiadas cosas

Dice el Banco que la carrera profesional depende de tí. Lo cierto es que **por mucho que tu mánager te puntue alto (porque lo mereces) no tienes garantizada una buena puntuación.** Pero si destacas (3) o eres referente (4) ¿Qué compensación económica da el Banco? Eso no lo dicen.

En definitiva, este proceso, que sobre el papel puede ser interesante, salta por los aires en el momento en que, de forma nada transparente, la Dirección usa la recalibración para manipular cualquier valoración a la baja.

REIVINDÍCATE.

y si no te dejan, nosotros te ayudamos