OBJETIVOS Y CRITERIOS DE MEDICION 2015 : RECTIFICAR ES DE SABIOS

Un año más, **ACCAM**, consciente de la importancia de la obtención de resultados y la consecución de objetivos, ha realizado un primer análisis de los Criterios de Medición y Cifras de Objetivos publicados para 2015.

Como ha quedado claro en ejercicios anteriores, no es la retribución variable el único factor que motiva a los profesionales de Bankia para cumplir los objetivos fijados. Prueba de ello es la situación de Bankia en las primeras posiciones de eficiencia en el sector bancario español.

Sin embargo, no se debe olvidar que la ausencia de Retribución Variable - ejercicio de responsabilidad de los profesionales en los momentos tan delicados vividos estos últimos años - ha sido algo coyuntural. Es ahora, de nuevo, el momento de incidir en la importancia y la función que desempeña un sistema de retribución variable ligado al cumplimiento de objetivos. Los objetivos son la base para la consecución de metas propuestas.

Es obvio que **los objetivos deben ser realistas y percibidos como alcanzables**, de lo contrario están abocados al fracaso. Y en este sentido nos preguntamos: ¿Se han tenido en cuenta las disminuciones de volúmenes que han sufrido las oficinas con las migraciones de clientes a oficinas ágiles para fijar las cifras de objetivos de RAC´s? ¿Se ha tenido en cuenta la migración de empresas a oficinas con gestores PYMES para, en algunos casos, duplicar la cifra de Inversión Crediticia en Empresas? ¿Se puede contratar una tarjeta de crédito en menos 4:31 minutos en una Oficina Agil?

Otra regla de oro, en la difícil tarea de definir objetivos, es que sean motivadores. ¿Qué tipo de motivación puede generar la curva de cumplimiento de objetivos que aparece en la página 3 del documento de Criterios de Medición de Objetivos? Esta escala, que se aplicará a cada objetivo, lejos de premiar un cumplimiento por encima del 100%, penaliza drásticamente el tramo comprendido entre el 60 y el 100%.

Grado de consecución	%Cumplimiento
75%.	37,5%
80%	50%
90%	75%
95%	87,5%

Es desmoralizador, más aún, inadmisible, que un equipo de trabajo - no olvidemos que la V2 valora la consecución de resultados de todo el centro de trabajo - en un supuesto de grado de consecución del 80% de los 11 objetivos que componen la parrilla en una oficina universal, ni se perciba retribución variable ni promoción profesional por este factor.
No nos cabe duda: los profesionales de Bankia quieren situarse en los niveles máximos de consecución de objetivos y así lo han demostrado incluso en las situaciones más adversas.
Desde **ACCAM**, reclamamos unos objetivos y unos criterios de medición de que se ajusten a la realidad actual de las oficinas, que no enmascaren recortes adicionales y que cumplan con su fundamental misión motivadora.