



PARRILLA DE OBJETIVOS 2S - ENCAJE DE BOLILLOS

En estos primeros días de septiembre se han terminado de publicar los documentos de “Criterios de Medición y Ponderación de Objetivos de las distintas Direcciones de Bankia”.

Como siempre, **ACCAM** ha realizado un análisis exhaustivo de los mismos con la doble finalidad de: estar al día de los objetivos de los profesionales - para poder dar soporte a las consultas y el curso que va a seguir la empresa -, así como valorar si los mismos cumplen los criterios básicos para ser motivadores: **Cuantificables, Claros y Alcanzables**.

Nuestra primera conclusión es que los objetivos, lejos de cumplir los criterios, **cada vez son más complicados de entender, medir y, por supuesto, de alcanzar**. Cada vez hay más medidas adicionales que suponen complicarlos (tanto su cálculo como su consecución) y enmascarar rebajas en el cumplimiento de los mismos:

- Nuevos porcentajes mínimos de grados de consecución, llegando incluso a un nivel de exigencia de 99% para puntuar en un objetivo. Esto supone, indirectamente y de manera camuflada, incrementar el 60% de cumplimiento mínimo, acordado con la representación sindical, para puntuar en V2 de cara al cobro de la variable.
- Aparecen objetivos que aglutinan lo que antes eran varios. Lo que implica un aumento en el número de objetivos, aunque no incrementen la cantidad de epígrafes.
- Se establecen momentos de medición intermedios dentro del semestre y, en algunos casos, con restricciones y ponderaciones diferentes. De tal manera que, ya no vale con cumplir los objetivos en el año o semestre, ahora el incumplimiento en un trimestre intermedio puede suponer no puntuar en algún objetivo.

En definitiva, esto es el “más difícil todavía”, y nuestra conclusión es que **hacer encaje de bolillos es más sencillo que entender, medir y cumplir los objetivos en Bankia**.

Y dejando al margen las consideraciones generales, vamos a centrar la atención en **3 aspectos concretos**:

1.- **ACCAM** ha venido solicitando en reiteradas ocasiones la eliminación de la perniciosa escala de transformación - nunca negociada con los sindicatos -. Hemos comprobado que “aparentemente”, excepto en la DC Legacy, nuestra solicitud ha sido tenida en cuenta. No obstante, no podemos estar satisfechos ya que, tal y como hemos indicado antes, se ha sustituido por mínimos en algunos objetivos o se ha trasladado la escala a epígrafes concretos, lo que también incrementa la dificultad del cumplimiento.

Por tanto, nos encontramos ante la utilización de un recurso diferente para conseguir el mismo fin: enmascarar el incremento de los porcentajes pactados.

2.- Por primera vez la parrilla de los Directores de oficina incluye un 85% del resultado del centro y un 15% de la media del cumplimiento de las carteras con actas gestionadas desde el centro. Nos preocupa este asunto especialmente, pues ya conocemos todos lo sucedido en el 2015 con la RV de los Gestores de Carteras, que han sido los pioneros en padecer una parrilla compuesta de un 70% del resultado de su cartera y un 30% del resultado de su centro.

3.- Aparece por primera vez el objetivo de "Productividad" en V2, afectando a la RV de los profesionales, con un grado de consecución mínimo del 80% para puntuar. En este sentido se nos plantean dudas sobre cómo se va a realizar el cálculo de "Empleados medios en el mes en el Centro".

- Las vacaciones y otros permisos no están tipificadas como ausencias. En los meses de julio y agosto, que concentran gran parte de las citadas vacaciones, el resultado no va a reflejar la situación realmente existente en las oficinas.

- En los centros de particulares, cuya productividad se mide con productos comercializados a personas físicas, ¿qué efecto va a tener la figura de los Gestor Pyme? Y en las oficinas que no tengan gestor Pyme, ¿los productos de empresa no computan en la productividad? Parece paradójico que los productos de un segmento, estratégico para Bankia en los últimos años, no computen en la productividad de estos centros.

Desde **ACCAM**, en búsqueda de la claridad y transparencia necesaria para que los objetivos sean motivadores, pedimos a Bankia:

- La eliminación definitiva de las escalas de transformación.
- La no inclusión, en epígrafes concretos de las parrillas, de porcentajes mínimos de consecución superiores al 60%.
- No contaminar los objetivos individuales concretos de los profesionales (Gestores de Carteras y Directores), con resultados obtenidos en otras parrillas.
- Que se contemplen los ajustes necesarios para que el cálculo del resultado de la productividad refleje la realidad de la comercialización de productos y recursos empleados por las oficinas.

Siempre con la visión, como ya hemos comentado en alguna ocasión, de que "rectificar es de sabios".

Madrid, 9 de septiembre de 2016

Consulta nuestra página web

www.accam.es

SUSCRIBETE CON ACCAM

AYUDANOS A CONSTRUIR EL FUTURO DE LOS PROFESIONALES DE BANKIA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DESTINO: _____ **Nº EMPLEADO:** _____

FIRMA

Nº CUENTA: _____ / _____ / _____ / _____

REMITIR CUMPLIMENTADO A LA OFICINA Nº 0676

TEL. 91.571.88.22

Sus datos de afiliación se incorporarán a nuestros ficheros en los términos establecidos en la Ley de Protección de Datos de Carácter personal
Aviso legal: Esta información está dirigida a la plantilla de Bankia. Según lo previsto en la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal (L.O. 15/99), usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto de sus datos, respondiendo para ello a este mismo correo e indicándonos sus instrucciones.