

LA PATERA

Todos los profesionales que han accedido a la función directiva en los últimos años han conocido, aunque fuera a través de terceros, los llamados Planes de Mejora, aplicables –en principio- a aquellas oficinas cuyo rendimiento en términos de cumplimiento de objetivos estuviera por debajo de los porcentajes medios de referencia.

En muchos casos estos Planes de Mejora han venido a dar pautas de trabajo y actuación a los profesionales, que han ayudado a una mejor ejecución de las tareas y han supuesto un acicate para la mejora de sus niveles de consecución. Ciertamente en otros, insignificantes en relación a la globalidad, han podido suponer otro tipo de medidas como la reubicación del interesado o, en los casos más extremos, su separación provisional de la función directiva, para darle un nuevo enfoque a través de un “training”.

Por otro lado, ya anticipamos hace tiempo que algunas organizaciones utilizarían la crisis, el descenso del negocio o el miedo a la situación general de inseguridad, como argumentos que sirvieran a sus fines electorales.

En el día de hoy nos hemos topado de bruces con una de esas utilizaciones perversas de un hecho tan conocido y habitual como son los mencionados Planes de Mejora, tergiversando la realidad, haciendo pensar a nuestros directores que la amenaza es una estrategia habitual dentro de la sistemática de dichos Planes.

Hasta que se introdujeron estos Planes, la respuesta de la Entidad a un bajo cumplimiento de los objetivos, solía ser el cese, sin más explicación ni valoración, y el pase a desarrollar tareas como comercial. **ACCAM**, consciente de la incoherencia en el planteamiento de algunos objetivos, y viendo que la respuesta de las Direcciones de Zona no entraba en el análisis de las causas de un bajo cumplimiento, planteó entonces a la Dirección de la Caja, la necesidad de establecer un sistema que permitiera reconducir la actividad en esas oficinas, lo que introdujo los Planes de Mejora.

El tiempo nos ha dado la razón de forma aplastante. Muchos directores que, por el procedimiento que antes se seguía, habrían estado cesados; hoy, merced a un Plan de Mejora correctamente aplicado, bien explicado, coordinado con la Dirección de Zona, asesorados y acompañados por **ACCAM**, y con un poco de esfuerzo adicional, han mantenido con éxito sus funciones. Afirmamos rotundamente que los Planes de Mejora han sido muy positivos para la inmensa mayoría de las personas que se han visto afectadas por unos bajos niveles de consecución.

Un aspecto muy distinto es la presión inadecuada que se pueda ejercer desde alguna instancia superior, que equivoque la presión con la amenaza, hecho que **ACCAM** considera muy grave, por lo que la propia Caja debería atajar de raíz esa forma de actuar, contra la que **ACCAM ya ha actuado en otras ocasiones con total contundencia.**

Tal y como plantean los apóstoles del miedo, parece que la Caja ha metido en Plan de Mejora a toda la plantilla, o que, aprovechando la crisis, los ceses, sanciones o desclasificaciones van a campar a sus anchas. Y no es así. Hay que leer esos comunicados en la clave que tienen: recaudar simpatías, afiliaciones o votos utilizando un lenguaje apocalíptico que ofrezca la impresión de que sólo en su patera los profesionales se podrán salvar del naufragio.