



## **SUELDO Y ¿COMPETENCIA Y RESPONSABILIDAD?**

Siempre nos están “vendiendo la moto” de que un nivel de jefatura, lleva asociado un gran sueldo porque, además del trabajo, lleva inherente una gran competencia y responsabilidad.

Lo hicieron antes, cuando éramos Cajas y lo siguen haciendo ahora que somos Banco, y luego, ves la realidad y dices como el refrán: “a otro perro con ese hueso”.

No recordamos a ninguno de nuestros ex, desde presidentes hasta directores generales, pasando por toda una recua de directivos de medio pelo, consejeros, sindicalistas, etc, que hayan reconocido “su responsabilidad” ante los múltiples y variopintos desmanes cometidos durante los años de “vino y rosas”. Nadie.

No es que les pidamos que reconozcan que se lo han llevado crudo, pero al menos, si que podían reconocer su manifiesta incompetencia para la ¿gestión?

Pues bien, y ya entrando en lo que es el día a día de nuestra empresa: aquí tenemos un montón de jefes de todo pelaje. Y pasa como en botica: hay de todo. Muy bueno, bueno, regular, malo y pésimo. Aunque por desgracia para nosotros los curritos, suelen abundar más desde lo regular hasta lo pésimo.

Y muchas veces, no es solo culpa de ellos, sino del sistema: se prefiere antes a gente “complaciente” y “asertiva” aunque no sean los más competentes para ese puesto, ya que todo está montado para que las críticas o no existan, o se diluyan de tal forma que en la “cúpula” no llegan los ecos de la base.

Porque así funciona la “meritocracia” de Bankia (y de casi todas las empresas). Donde se premia la lealtad mal entendida. Al final se llega a determinados puestos por el famoso Principio de Peter: *“las personas que realizan bien su trabajo son promocionadas a puestos de mayor responsabilidad, a tal punto que llegan a un puesto en el que no pueden formular ni siquiera los objetivos de un trabajo, y alcanzan su máximo nivel de incompetencia”*.

Ya lo venimos diciendo hace tiempo: muchos de nuestros directivos deberían volver a reciclarse volviendo un tiempo a la Red y aplicarse ellos mismos las recetas que nos quieren aplicar a nosotros: las llamadas, la sistemática, el mifid, los cursos de seguros, las reuniones diarias de seguimiento, cargar los cajeros... Y seguramente, a más de uno se le pasaría la tontería.

Porque igual, hasta verían que “no es lo mismo predicar que dar trigo”.

Y que no nos vengan con el montón de horas que dedican (¿a qué?). No es lo mismo. Porque al final, y los datos están ahí, los que sufrimos las consecuencias físicas y psíquicas somos nosotros y nuestras familias. Que sepamos, ningún Territorial, Zona, Jefe de Departamento/Area....está de baja por ansiedad/depresión, o a base de ansiolíticos como lo está una parte de la plantilla.

Así, que se dejen de una vez de tantas milongas y de “mirarse el ombligo” haciendo excels y mirando porcentajes de cumplimiento y defiendan de verdad a la plantilla ante sus superiores, haciendo que las oficinas y los servicios centrales tengan la dimensión de personal adecuado, cuestionando los presupuestos incumplibles, no incrementando la presión sobre los objetivos, mejorando los sistemas administrativos y operativos para la gestión comercial....

Esa es su verdadera competencia y responsabilidad.

Ahora falta ver si la tienen y si la quieren cumplir.

