



V3, ¿es necesaria?

Ahora que ya ha pasado el periodo de valoraciones de la V3, queremos hacer una reflexión sobre la necesidad, o no, de mantener dicha variable en la retribución variable de la plantilla.

Porque, visto lo visto todos los años, esta variable, que debería medir la orientación a resultados, la orientación al cliente y la mejora continua, y en realidad lo único que suele medir es el buen o mal rollo con tu jefe inmediato, no cumple nunca las expectativas de la mayoría de la plantilla.

Y no los cumple, no solo porque se nos suele infrapuntuar y por tanto, nos suele suponer una merma en nuestra Retribución Variable, sino porque además, esto genera problemas entre compañeros (por comparación) y en la gestión de equipos al sentir muchos de nosotros que no se valora adecuadamente nuestra aportación y nuestra implicación en el grupo y por tanto, en lugar de promover la mejora lo que promueve es la frustración y, al final, la desidia. De ahí la gran cantidad de “no conformes” con la que nos encontramos todos los años.

Pero si esto no fuera suficiente motivo para repensar la necesidad, o no de esta variable, tenemos otro: si ya es un oxímoron lo de orientación a resultados versus orientación al cliente, con la implantación de la Mifid II, tenemos dudas hasta legales (o cuanto menos, éticas) sobre el citado asunto.

Por tanto, desde CGT, proponemos tanto a Bankia como al resto de secciones sindicales, el dejar de lamentarnos todos los años con este asunto y abordar la V3 (aunque también habría que rehacer todo el sistema) para ver en que medida es posible, o no, reformarla para que realmente cumpla su cometido de motivar a la plantilla.

Desde luego, lo que no tiene sentido es mantenerla tal y como está ahora.

Salud.

