



UN AÑO DESPUÉS (03/07/2002)

Hace un año que empezaron a trabajar las nuevas y flamantes oficinas. En primer lugar queremos recordar que el proyecto no es tan novedoso como se ha pretendido, al margen de que otros Bancos tengan proyectos de similares características (eso sí, no tan espectacular en cuanto a número de oficinas). ¿Será porque no tienen tantas rentas altas? Tenemos que recordar que en esta empresa ya funcionaban los Módulos de Rentas Altas, y en su momento se les negó el plan de trabajo que ahora sí se ha aplicado a las oficinas de Fidenzis.

La imagen de marca.- Nos sorprende que después de tanta inversión, la imagen de marca "Fidenzis" parece que avergüenza a nuestros directivos. No aparece en www.bancaja.es y se silencia su presencia en otros foros (Borsalia). Parece ser que es una de las características incomprensibles del proyecto.

La salud.- La extensión de los ansiolíticos entre los compañeros es preocupante, sobre todo cuando se trata de los compañeros más jóvenes, debido a la presión a la que están sometidos. La imposición de un 25% de crecimiento es verdaderamente motivadora, pues es una cuota inalcanzable para la inmensa mayoría, lo que provoca auténticas crisis de ansiedad. El Servicio Médico, que es consciente de esta situación, debería informar a las instancias correspondientes.

Las Carteras cerradas.- Provocan que los compañeros tengan que buscarse la vida, dándose paradojas como que determinado médico/abogado es visitado por 3 compañeros distintos de 3 oficinas distintas. El apoyo organizativo brilla por su ausencia. El pase de clientes se ha realizado simplemente por volumen y no por las características de crecimiento del cliente, lo que puede conllevar que se traspase a corto plazo el problema de las colas.

El Ranking.- Como elemento controlador, os sugerimos que no le hagáis mucho caso y que no os agobiéis, debido a que no es equitativo, se mezclan los Gerentes de Empresas, los de Promotores, los de Oficinas y, por supuesto, no se contempla la calidad de las diferentes Carteras. No mide la calidad del trabajo, debido a que son muchos los elementos afectan al mismo.

El Puesto de recepcionista.- Sigue sin eliminarse en muchas oficinas. Recordamos que el diseño está muy bien, pero estamos hablando de trabajo, y este puesto es evidente que no reúne las condiciones, siendo discriminatorio con el resto de los ACE's, cuestión que se agrava cuando encima este puesto atiende operaciones de Caja. Con lo fácil que resulta la instalación de videoporteros no comprendemos la obstinación en mantenerlo.

La Promoción.- Sigue sin resolverse el pase de Gerente "B" a "A". Lo que parecería lógico (que después de los tres años en que se consolidaría la categoría de Of. 2º, se pasara a cobrar de Of. 1º como Gerente "A" y consolidar la categoría correspondiente), todavía no está reglamentado. Es urgente abordar el problema debido a que en unos meses empezarán a consolidar los primeros compañeros.

Los gastos de locomoción.- Algunos Gerentes tienen que desplazarse cotidianamente lejos de la sucursal para atender a los clientes de su Cartera. Pese a que en el ámbito interno está reglamentado el pase de la nota de gastos, y desde Recursos Humanos nos dicen que no ponen ningún impedimento, hemos detectado que algunos directivos se niegan sistemáticamente a la autorización del pago de los desplazamientos (imaginamos que es porque ellos no pasan los suyos, no tienen Cajasalud gratis, etc., etc.). Esto es más grave

cuando la empresa ha negado las distintas alternativas para solucionar el problema del uso del vehículo particular en el trabajo.

Las sustituciones.- Con la nueva clasificación, en la mayoría de las oficinas tienen la figura real de Subdirector (hasta ahora eran un Gerente más y siguen siéndolo en las de 6ª), por lo tanto, la persona que lo sustituya en vacaciones, tiene derecho al cobro por diferencia de categoría... si la hubiere (ya intentarán que lo sustituya el personal que tenga mayor categoría).

El control de las Carteras.- Algún directivo de Fidenzis, que seguramente será devorador de libros tipo "Quién se ha llevado mi queso", suelta paridas como "**Lo que no se controla, no existe**", para justificar el control de gestión de las Carteras, tratando a los compañeros como niños. Deberían controlarse un poco el cerebro, y recordar que el personal responde mejor a los elogios honestos que a una serie de eslóganes horteras, que lo que provocan es vergüenza ajena.

El horario.- Tenemos que recordar de nuevo que el horario vigente sigue siendo de 8 a 15h. Como siempre, podemos comprender las excepciones, pero no el hecho de alargar la jornada como norma, ni mediante "turnos". Si algún jefecillo quiere hacer méritos presionando al personal, le recordamos las palabras de nuestro Director General: "**Especialista no significa estajanovista**". *"Comercial soviético que en tan sólo un día (24horas) colocó 20 Seguros Vida Oro, 10 Flexifondos y 50 Banca Próxima, siguió este ritmo durante una semana, animando a sus compañeros a que siguieran su ejemplo, al lunes siguiente ya no fue a trabajar... el Estado Soviético le hizo un monumento al héroe caído en combate"*.

Moraleja: No seas estajanovista. Vida no hay más que una: que no te la quite el trabajo.

Salud.

Como prueba de que nosotros también sabemos manejar bonitas frases, aquí tenéis un ejemplo.



Arrogancia:
Los mejores líderes inspiran con el ejemplo. Cuando esto no es una opción, la intimidación también funciona.