



¿RECURSOS HUMANOS O PIEZAS DE AJEDREZ?

Nos duelen los oídos oír hablar del liderazgo de Unicaja en el panorama económico, sin que ello haya supuesto el liderazgo en sueldos y en beneficios sociales. Y nos indigna comprobar cómo se está desarrollando la política de la red de negocio en esta Entidad desde hace mucho tiempo: **PRESION, PRESION Y PRESION**

Si al hecho de estar **mal pagados le unimos la presión soportada**, se explica fácilmente como a algunos afortunados compañeros 'tentados' por la competencia, les falta tiempo para aceptar (¿algún Directivo lleva la cuenta de cuantos compañeros se 'han fugado' a la competencia?. En el Campo de Gibraltar son ya unos cuantos)

Mientras unos pocos se van para mejorar, la gran mayoría de **Directores e Interventores se parten el lomo** cada día tratando de captar negocio o evitar que se vaya (no olvidemos que en la Encuesta de Clima Laboral que efectuó **CC.OO.** fueron los **únicos bien valorados** por sus subordinados. Todos los demás: Directores de Area, Territoriales, Jefe de Recursos Humanos suspendieron estrepitosamente achacándoseles 'no conocer la realidad de las oficinas').

Pero eso no es suficiente para nuestros responsables. Debemos **dar mucho más recibiendo cada día mucho menos**. Nos dicen que para motivarnos miremos nuestras nóminas (algo de razón llevan porque si las comparamos, por ejemplo, con las de los empleados del colectivo de Comercio de Materiales de Construcción, sí que están mejor... pero cuando se comparan con la de los mandos intermedios de **La Caixa, Caja Catalunya o Caja Madrid**, entonces la **motivación se viene abajo** del todo).

Parece que pagar puntualmente la nómina los días 27 e impuntualmente los 'exiguos' incentivos, debe ser motivo suficiente para soportar **humillaciones** del tipo de la última que han sufrido los compañeros **Directores del Campo de Gibraltar**:



El **Sr. Director Territorial** no tiene mejor idea para 'motivar' a sus directores que decirles en un clima de 'confianza' y 'buen rollito' (¿cumpliendo el objetivo de mejorar la comunicación que nos recomendó la empresa que le hizo la encuesta a Unicaja?) que *necesita tener 33 personas disponibles y con capacidad para sustituirlos en cualquier momento porque ellos no están desempeñando bien sus funciones. Y de los compañeros incluidos en el Plan de Carrera (algunos llevan más de un año) no hay uno solo preparado para asumir esta responsabilidad.*

¡BIEN POR LA MOTIVACION!

Consecuencia de esta idea que tiene nuestro Sr. Director Territorial, de que *'nadie vale un duro en el Campo de Gibraltar'*, deben derivarse hechos como que las oficinas **0619 de Algeciras esté sin cuadros de dirección** desde prácticamente principios de año, tras fichar Caixa Catalunya al Director y al Interventor. O **la 4026, que se ha llevado ocho meses sin Director**, al ficharlo también Caixa Catalunya. ¿Nadie se plantea **cuánto negocio se va a la competencia** durante estos periodos de **vacío de poder y decisión**? ¿Nadie pide explicaciones por estos hechos?

Ignoramos dónde habrá aprendido el Sr. Berrendero estas técnicas de motivación, que consideran a las personas meras piezas intercambiables del engranaje de la máquina de hacer beneficios. Lo que si sabemos es que está equivocado. Los empleados valen mucho, se esfuerzan mucho, pero están muy poco motivados por sus jefes y reciben muy poco apoyo.

Lo **triste** es que le seguirán **saliendo los números** actuando así porque los **empleados** seguiremos siendo responsables, entregados con la clientela, luchadores con productos sustancialmente peores que los de la competencia, echando horas de más, volviendo a casa con la oficina a cuestas y las preocupaciones en la cabeza. En suma... **nos seguiremos 'quemando' a nivel personal y profesional, mientras nuestros magnificos líderes buscan otras piezas de repuesto para sustituirnos ¡delante de nuestras propias narices!** Jaque mate

Los empleados hacemos líder a Unicaja. Precisamos un cambio ¡YA!