

## Los Planes de Activación Comercial de 2009, un éxito de todos...

El martes pasado, día 19, fuimos convocados por ambas Direcciones Generales, a una reunión en la que se nos informó del seguimiento de los Planes de Activación de 2009 y del Plan de Gestión para 2010.

Hemos de decir, como valoración previa, que salimos de la reunión satisfechos y motivados. Satisfechos, por el éxito y resultados que ha supuesto todo el trabajo desarrollado a lo largo del pasado ejercicio por todas y cada una de las personas que conformamos la plantilla de CCM y motivados, por la claridad y ánimo que nos transmitieron el Sr. Alkorta y Sr. Barrondo.

Queremos creer, que los objetivos fijados para 2010 serán, como ellos afirmaron, exigentes pero realizables y que situarán a nuestra Entidad en unos niveles de normalidad que, si eso es así y dadas las circunstancias, difíciles circunstancias que van a estar presentes en el sector de Cajas en 2010, nosotros, hombres y mujeres que trabajamos en CCM, podremos celebrar que el futuro, a pesar del dramático y reciente pasado, es estable, cierto y con proyección en el largo plazo.

El Plan R1000, que, como todos sabéis, tenía como objetivo recuperar 1.000 de los prácticamente 1.100 millones de € que perdimos en depósitos entre diciembre de 2008 y abril de 2009, se ha saldado con 900 mm captados a final del ejercicio. Un excelente dato que, junto a los 480 mm que se ha conseguido reducir la morosidad,

quedando ésta en los 2.900 mm, cien menos de lo que se preveía, **demuestra lo que venimos diciendo desde hace meses, y es la generosa actitud y esfuerzo realizado por la plantilla.**

### Plan de Gestión 2010

Siete son los Retos de Negocio, como siete son los definidos para la Transformación y Desarrollo Organizativo. Todos ellos convergen en la consecución de diez objetivos básicos, siendo la reestructuración CCM/CajAstur el inicial para centrarse en las tres grandes áreas de Negocio: Clientes-Red, Corporación y Mayorista. **Las dos Direcciones cuentan con que las personas se sientan suficientemente motivadas y bien integradas, al mismo tiempo que el desarrollo y transformación organizativa sea el otro pilar sobre el que se sustente su consecución.**

Se cuenta con mejorar el control interno y, principalmente, el control global del riesgo. El Plan financiero y sus proyecciones financieras dependen mucho de ello.

Como expresábamos al inicio de este comunicado, el contenido y el nivel de detalle del Plan de Gestión nos hizo salir de la reunión motivados, a pesar de expresarles algunas dudas y escepticismo en relación con determinadas cuestiones, principalmente en lo que se refiere a los deficitarios canales de comunicación interna que, aún habiéndose mejorado, no terminan de consolidarse. Y es que esta nueva etapa necesita con urgencia un cambio radical

de cultura de empresa, donde no impere únicamente que los responsables, como consecuencia de las presiones de sus inmediatos jerárquicos, transmitan, de manera amplificada, esa presión a sus colaboradores en oficinas y departamentos. Si a ello le unimos la inexistencia de un Plan de Desarrollo personal y profesional, el resultado no es otro que descontento y frustración. **Un ejemplo paradigmático de lo que decimos, lo encontramos en la actitud de algunas de las personas de segundo y tercer nivel que están más preocupados en el “cómo quedará en la nueva organización” que en liderar y motivar a sus equipos.** Esto es algo que les trasladamos a los dos Directores, respondiéndonos que eran conscientes de ello y que van a poner todo su empeño en que deje de ser así.

Por último, nos interesamos por los plazos que se manejan en cuanto a la firma del protocolo de adquisición por parte de CajAstur y el Banco de España, fechas de celebración de las Asambleas, etc. Será en los próximos días (de esta o de la siguiente semana) cuando prevén que se pueda firmar el mencionado protocolo. Eso no significará que ya estamos en condiciones de operar bajo la nueva organización, pues aún siendo la celebración de la Asamblea para febrero/marzo, quedarán muchos aspectos que desarrollar en conjunción con nuestros socios, por lo que nos insistieron en que los responsables y, por consiguiente, el resto de empleados y empleadas, nos hemos de centrar en el trabajo diario y en colaborar en los mismos niveles que hasta ahora lo hemos hecho. Esto mismo se les requirió a

los 150 responsables con los que se reunieron el día anterior.

A título de conclusión, hemos de decir:

**Primero: El resultado de los Planes de Activación de 2009 ha sido un éxito de todos y todas.**

**Segundo: Lo anterior, unido al Plan de Gestión previsto para 2010, nos hace ser optimistas y que los cambios, entre ellos el de una nueva cultura de empresa que se referencie en las personas, serán una realidad que se vaya consolidando en nuestra Entidad.**

**Tercero: Lo hemos pasado muy mal, pero ya es pasado y nos debemos centrar en el futuro. Lo tenemos, y podemos afirmar que más estable y tangible que muchas de las personas que forman parte de otras Cajas que han comenzado, o se van a ver en la obligación de comenzar, procesos de integración.**

Confiamos en que este Plan de Gestión, de verdad, nos lleve a que 2010 lo superemos con buena nota. Ello redundará en nuestro beneficio y seguridad.

Seguiremos informando.