

7 de marzo de 2005

Las encuestas como elemento de información

La superioridad vuelve a utilizar la encuesta para recoger información sobre el modelo de dirección en la empresa. La encuesta se ha realizado por medio de un cuestionario de 44 preguntas dirigido a 200 compañeros/as que tienen responsabilidades de grupo, más los directores y directoras de las oficinas. Las respuestas a este cuestionario son totalmente anónimas, hecho que hemos contrastado con los compañeros que trabajan en el proyecto. Este aspecto es imprescindible para que los/as compañeros/as no se vean coaccionados/as en sus respuestas, aunque el diseño del perfil del colectivo debería ser más amplio para evitar desconfianza.



No vamos a analizar el cuestionario en sí, pero queremos mencionar tres puntos:

- 📁 **Valoración del trabajo en equipo**, -pregunta 5ª-. No se es consciente de que los rankings establecidos en plan competitivo menoscaban gravemente la formación de equipos de trabajo, potenciando de este modo el individualismo. Asimismo no se menciona en ningún apartado si se dispone de la plantilla necesaria.
- 📁 **El orgullo de trabajar en Bancaja**: -pregunta 6ª-. Sólo se valoran aspectos técnicos a potenciar, estrategias, resultados o imagen de marca, cuando lo más importante para la mayoría de compañeros el sentirse orgulloso de trabajar en la empresa va más ligado al apartado de Recursos Humanos; tener remuneraciones económicas acorde con las responsabilidades, un reglamento de beneficios sociales que permita dar soluciones a las problemáticas personales, etc.
- 📁 **¿La promoción profesional existe?** -pregunta 8ª-. Las graves carencias en este aspecto en la empresa son incuestionables. En los Servicios Centrales todos sabemos que no está regulada, por lo tanto es totalmente subjetiva. En las nuevas divisiones (empresas, B. Personal, Promotores y CAT) los gerentes tampoco la tienen regulada. Entonces ¿de qué estamos hablando?. Tan sólo existe la promoción profesional en la red de oficinas, donde la clasificación de las mismas proporciona promoción a directores y subdirectores.

No obstante nos parece positiva la utilización de encuestas de todo tipo, siempre que se mantenga el anonimato para que puedan ser contestadas con la mayor sinceridad, ya que de lo contrario no sirven para nada. Hace tiempo que el espíritu de autocrítica brilla por su ausencia en las capas directivas de la empresa y ello va en detrimento de la efectividad y de la evolución de nuestro trabajo. El hecho de no contar con la opinión de los profesionales y manejar el timón con autosuficiencia mirando con desprecio cualquier viso de opinión crítica es demostrar muy poca sensatez.

Desgraciadamente, el desánimo de quienes ejercen las críticas sobre los aspectos de gestión se extiende como una mancha de aceite desde la base de la pirámide, empezando por directores de oficinas y responsables de departamentos, que ven que sus sugerencias difícilmente son tenidas en cuenta por sus superiores inmediatos, optando por la resignación y el silencio ante decisiones que no comparten.

Esta actitud condescendiente va escalando los puestos directivos de la pirámide, llegando hasta la Dirección General, a la que parece que tan sólo le llegan las voces críticas de algunos sindicatos, por lo que se reafirman en que las críticas que les realizamos están fuera de lugar y que no transmiten la opinión de la plantilla.



Es hora de que reivindicemos nuestra profesionalidad y traslademos nuestras opiniones y críticas a nuestros jefes inmediatos. Hay que conseguir fluidez en la transmisión de los problemas que padecemos en el día a día, cuestionando la efectividad de determinadas decisiones. Esta actitud es absolutamente necesaria en los escalafones más altos, por el bien de la empresa.

Nuestro Director General tiene la obligación de “abrirse de orejas” y escuchar la opinión de los profesionales de una manera constructiva, y debe preocuparse de conocer de primera mano la visión que se tiene desde las trincheras. Somos conscientes de que alguna vez lo ha intentado, pero se ha rodeado de una corte de directivos que le han preparado o condicionado un intercambio de opiniones, libre de presiones y con el convencimiento de que una actitud crítica no conlleva la posible penalización profesional de quien la emite.

Sin el análisis de lo que hacemos mal para poder tomar medidas correctoras, difícilmente evolucionaremos positivamente, como personas y como empresa.

Salud.



SI QUIERES AFILIARTE A **CC OO**, ENVÍA ESTE BOLETÍN A:

3991-SECCIÓN SINDICAL **CC OO**

Nombre: _____

Sucursal/Servicio: _____