

7 de març de 2005

Les enquestes com a element d'informació

La superioritat torna a utilitzar l'enquesta per a arreplegar informació sobre el model de direcció en l'empresa. L'enquesta s'ha realitzat mitjansant un qüestionari de 44 preguntes dirigit a 200 companys/es que tenen responsabilitats de grup, a més dels directors i directores de les oficines. Les respostes a aquest qüestionari són totalment anònimes, fet que hem contrastat amb els companys i companyes que treballen en el projecte. Aquest aspecte és imprescindible perquè els/les companys/es no es vegin coaccionats/des en les seues respostes, encara que el disseny del perfil del col·lectiu hauria de ser més ampli per a evitar desconfiança.



No analitzarem el qüestionari en sí, però volem fer esment tres punts:

- ❑ **Valoració del treball en equip**, -pregunta 5a-. No hom és conscient que els rànquings establits en pla competitiu menyscaben greument la formació d'equips de treball, potenciant d'esta manera l'individualisme. Així mateix no es demana en cap apartat si es disposa de la plantilla necessària.
- ❑ **L'orgull de treballar en Bancaixa**: -pregunta 6a-. Només es valoren aspectes tècnics a potenciar, estratègies, resultats o imatge de marca, quan el més important per a la majoria de companys i companyes, el sentir-se orgullós de treballar en l'empresa, va més lligat a l'apartat de Recursos Humans; tenir remuneracions econòmiques d'acord amb les responsabilitats, un reglament de beneficis socials que permeta donar solucions a les problemàtiques personals, etc.
- ❑ **La promoció professional existix?** -pregunta 8a- Les greus carències en aquest aspecte en l'empresa són inqüestionables. En els Serveis Centrals tots sabem que no està regulada, per tant és totalment subjectiva. En les noves divisions (empreses, B. Personal, Promotors i CAT) els gerents tampoc la tenen regulada. Llavors de què estem parlant?. Tan sols hi ha la promoció professional en la xarxa d'oficines, on la classificació de les mateixes proporciona promoció a directors i subdirectors.

No obstant això, ens pareix positiva la utilització d'enquestes de qualsevol tipus, sempre que es mantinga l'anonimat perquè puguen ser contestades amb la major sinceritat, ja que en cas contrari no servixen per a res. Fa temps que l'esperit d'autocrítica brilla per la seua absència en les capes directives de l'empresa i això perjudica l'efectivitat i de l'evolució del nostre treball. El fet de no comptar amb l'opinió dels professionals i conduir el timó amb autosuficiència mirant amb menyspreu qualsevol aparença d'opinió crítica és demostrar molt poca sensatesa.

Desgraciadament, el desànim dels qui exercixen les crítiques sobre els aspectes de gestió s'estén com una taca d'oli des de la base de la piràmide, començant per directors d'oficines i responsables de departaments, que veuen que els seus suggeriments difícilment són tinguts en compte pels seus superiors immediats, optant per la resignació i el silenci davant de decisions que no compartixen.



Aquesta actitud condescendent va escalant els llocs directius de la piràmide, arribant fins a la Direcció General, a la que pareix que tan sols li arriben les veus crítiques d'alguns sindicats, per la qual cosa es reafirmen que les crítiques que els realitzem estan fora de lloc i que no transmeten l'opinió de la plantilla. És hora que reivindicuem la nostra professionalitat i traslladem les nostres opinions i crítiques als nostres caps immediats.

Cal aconseguir fluïdesa en la transmissió dels problemes que patim en el dia a dia, qüestionant l'efectivitat de determinades decisions. Esta actitud és absolutament necessària en els escalafons més alts, i això en benefici de l'empresa.

El nostre director general té l'obligació de "obrir-se d'orelles" i escoltar l'opinió dels professionals d'una manera constructiva, i ha de preocupar-se per conèixer de primera mà la visió que es té des de les trinxeres. Som conscients que alguna vegada ho ha intentat, però s'ha rodejat d'una cort de directius que li han preparat o condicionat un intercanvi d'opinions, lliure de pressions i amb el convenciment que una actitud crítica no comporta la possible penalització professional de qui l'emet.

Sense l'anàlisi d'allò que fem mal per a poder prendre mesures correctores, difícilment evolucionarem positivament, com a persones i com a empresa.

Salut.



SI VOLS AFILIAR-TE A **CC OO**, REMET AQUEST BULLETÍN A:

3991-SECCIÓ SINDICAL **CC OO**

Nom: _____

Sucursal/Servei: _____