



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Bankia www.cgtbody.com

C/ Mallorquins, 2 46002 VALENCIA

NO HAY PEOR CIEGO QUE EL QUE NO QUIERE VER

Tras la publicación de la encuesta de clima, cultura y compromiso, desde la CGT nos hemos tomado un tiempo para poder analizarla detalladamente.

Una vez vista la lectura que de los resultados hace la empresa, nos surgen una serie de preguntas: “¿Realmente, ha valido la pena el esfuerzo de analizar los resultados?”, “¿Sirve para algo realizar este tipo de encuestas?”, Sr. Ortega, la respuesta es “NO HAY PEOR CIEGO QUE EL QUE NO QUIERE VER”.

La estructura de la encuesta se centra en 7 puntos de análisis que no son comparables entre sí, y sin embargo, con ponderaciones homogéneas, de tal forma que facilita la “confusión/ceguera”. Sintetizando:

-El 54% de empleados, es decir, prácticamente la mitad de los empleados que realizan la encuesta, no saben hacia dónde va el banco y lo que tenemos que hacer para progresar.

-La empresa no comunica bien ni de forma transparente, pero los cargos intermedios se encargan de transmitirlo con mucha diligencia y profesionalidad, es decir, la mentira y la presión se transmiten con fluidez hacia abajo. Y así nos va.

-Un empleado siempre se valora con alto rendimiento y siempre se siente comprometido. Esto no se puede comparar con “objetivos marcados ambiciosos pero alcanzables”. La ponderación final se desvirtúa ya que los porcentajes de estos dos ítems son del 86% y 34%. Se podría concluir que “Sé hacer mi trabajo, soy un trabajador comprometido y experto, sin embargo no se me permite realizar mi trabajo acorde a mi experiencia y profesionalidad por la falta de autonomía y por el establecimiento de unos objetivos irrealizables”.

-Se compara jefes inmediatos con estilo de dirección homogéneo. Los ítems referentes al jefe inmediato benefician a la puntuación global del apartado.

-El nivel de motivación de los empleados es de un escaso 22%.

-La colaboración y el trabajo en equipo, suspende con un 35%, y ello teniendo en cuenta que la única respuesta que beneficia a este resultado es el ítem referente a la colaboración entre compañeros. Si no fuera así este apartado no superaría un 22%. ¿Somos una empresa o somos una suma inconexa de oficinas y empleados?

-Únicamente el 14% de la plantilla que atiende día a día a los clientes, interpreta que su trabajo se realiza con calidad.

-Las condiciones de trabajo, suspenden con un 30%. Se mezcla la igualdad (mujeres, hombres) con el horario: ¿hay algo más frustrante? Las puntuaciones obtenidas sobre conciliación, promociones por méritos y retribución variable, son un claro ejemplo del sentir de los empleados.

-Si bien la mayoría de los empleados, el 81%, se identifican con los valores de Bankia, sólo un 57% los considera una referencia en nuestro comportamiento. Los valores de Bankia se corresponden más con un simple eslogan que a una realidad.

DEMOLEDOR, existe compromiso por parte del trabajador hacia la empresa, pero no de esta última con el trabajador, ya que en el informe no encontramos en su análisis voluntad alguna de trabajar sobre nuestra motivación.

Pero, no pasa nada, los directivos de Bankia se sienten orgullosos y alardean de respuestas únicas que tienen un elevado porcentaje tal y como: “Que tengamos información de los objetivos”, “Que nos sintamos comprometidos con el proyecto del banco”, “Que sepamos cómo hacer el trabajo” y “Que nos identifiquemos con los valores”, dejando fuera de actuación ítems críticos para generar el compromiso y la satisfacción como los anteriormente expuestos (Nivel de motivación 22%, Percepción de trabajo realizado con calidad 18%, Conciliación 18%, Promociones por méritos 22%, Retribución variable 12%, etc.)

SEGUIMOS TRABAJANDO: PERO ¿EN EQUIPO Y MOTIVADOS?

No somos números
Somos PERSONAS.....

