



clima laboral

El Banco ha prolongado el plazo para responder hasta el 31 de Octubre, porque hasta ahora sólo ha contestado el 25% de la plantilla

No responder, es además, la mejor garantía de confidencialidad

## ENCUESTA DE SATISFAQUÉ?

A estas alturas, es prácticamente imposible desconocer que el banco ha puesto en marcha una nueva edición de su "Encuesta de satisfacción de los empleados". Reiterados memos y apariciones en el e-spacio nos lo recuerdan de manera constante.

Consta de 29 apartados con un total de 142 preguntas, más 4 de identificación. Fácilmente contestable entre cliente y cliente en la cola de caja o entre llamada y llamada y visita a la mesa del gestor o director. Quien ha elaborado esta encuesta no vive esta realidad, claro, así que ya puede dar gracias de su suerte. Respecto de la presunta confidencialidad del proceso, ... dejémoslo estar, al fin y al cabo no es demasiado importante.

Ante los resultados, que ya nos podemos imaginar, dos consideraciones:

1ª) La selección de preguntas determina la fiabilidad de las respuestas (por ejemplo, se nota la ausencia de preguntas como "¿crees que existe una mayoritaria aspiración a jubilarse?" o "¿conoces personas de tu entorno con problemas de salud debido a la presión laboral?" o "¿has sufrido algún traslado involuntario y perjudicial durante el último año?").

2ª) Las personas que habrán respondido la encuesta no son una muestra representativa del conjunto de la plantilla (o sea, la distribución por categorías y funciones de la plantilla no se corresponde con la distribución por categorías y funciones del colectivo que reponen la encuesta). Todo ello, hace de la encuesta una herramienta nula para conocer la realidad. Tampoco eso es muy importante, porque la encuesta no se hace con este motivo: es un instrumento más de la política de autobombo que caracteriza a nuestra multinacional.

Sin duda, un buen puñado de compañeros y compañeras ha aprovechado esta encuesta para intentar expresar como viven sus condiciones de trabajo. Nos alegraría, que sirviera de alguna cosa. Otra parte de la plantilla no habrá tenido ocasión o interés en mirarla. Los siguientes comentarios sobre algunas preguntas pueden ser compartidos por unos y otros.

- Pregunta 6-b "¿tengo tiempo suficiente para acabar mi trabajo?". Respuesta: ¿considerando el horario laboral o las 24 horas del día, domingos incluidos?. Cuando hay gente que padece broncas por no estar en su lugar de trabajo por las tardes, o por no ir a reuniones fuera del horario, esta pregunta es un caso de cinismo de mal gusto.
- Pregunta 16-e "¿las oportunidades profesionales son iguales para mujeres y hombres?". Respuesta: miraos el porcentaje de mujeres entre el flamante megaequipo de directivos y entre vosotros mismos. En un Banco donde la promoción profesional es incompatible con la vida personal y familiar





## clima laboral

Si tanto le interesa al BBVA saber nuestro grado de satisfacción, porque no nos lo pregunta cuando convoca una reunión el viernes por la tarde, nos traslada arbitrariamente a una oficina fuera de la plaza o nos racanea cada año la puntuación en la evaluación?

normal, y en una sociedad donde la mayoría del trabajo doméstico y asistencial recae en las mujeres, la igualdad es imposible.

- Pregunta 18-e “¿valoro positivamente el sistema de incentivos?. Respuesta: lo valoraría mejor si no hiciera falta presentar cada año un montón de demandas por discriminación. A todo el mundo nos gusta cobrar un extra a final de año, pero no nos engañemos, aquí cobra el que quiere el Banco, con la cantidad que quiere el Banco. ¿Por qué el DOR-AVE de un director de zona ha de ser, no tres o cuatro veces más grande que el de un gestor de oficina, sino setenta u ochenta veces más grande?. Cuando queráis hablar de forma seria sobre incentivos, contar con CCOO. Mientras, procurar, como mínimo no cometer injusticias tan flagrantes como las de cada año.
- Pregunta 20-d “¿conozco suficientemente las políticas de Recursos Humanos?”. Respuesta: Y tanto que sí, expedientes por cosas mínimas, despidos arbitrarios y sin expediente, defenestración de los buenos profesionales por poco dóciles con la superioridad, traslados sin publicar vacantes, ni tener en cuenta las circunstancias personales del trabajador/a.
- Pregunta 24-f ¿me siento orgulloso/a de trabajar en el grupo BBVA?”. Respuesta: trabajo para ganarme la vida. También respiro, y no me siento orgulloso de respirar. El propio Banco dice que, en prejubilaciones, hay más demanda que oferta: que calculen ellos mismos el grado de orgullo.
- Pregunta 28-a “¿estoy dispuesto/a a cambiar mi puesto de trabajo” Respuesta: ¿me estáis vacilando o qué?. Porque esta pregunta la hace la encuesta, pero no me la hacen cuando me lo ordenan, muchas veces de un día para otro, un cambio de lugar de trabajo, de oficina o de localidad. Esta pregunta es directamente ofensiva.

Dudamos que Recursos Humanos tengan en cuenta nuestras aportaciones constructivas a la encuesta. Una vez más, tampoco esto es importante. RR.HH. prácticamente ha dejado de tener entidad propia, son un departamento al servicio de una dirección que trata a los empleados/as como piezas de mobiliario barato. Y seamos sinceros, quienes queremos que tengan en cuenta nuestras aportaciones son los trabajadores y trabajadoras del Banco, porque resulta que uno de nuestros deberes es representarlos.

Embargados por la emoción esperamos ansiosos los resultados de la encuesta.

Seguimos trabajando, seguiremos informando

Octubre 2003

---

### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_ Matrícula \_\_\_\_\_

Código Oficina \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

