

INSISTENCIA EN "TU VOZ" PARA HACER LA ENCUESTA, POCO OÍDO PARA LA GENTE EN EL DÍA A DÍA

En las últimas semanas estamos asistiendo, una vez más, a la ya **conocida e insistente campaña** para fomentar la participación en la encuesta "Tu Voz".

En primer lugar queremos destacar que, **a priori, nos parece muy buena idea que se hagan encuestas en la compañía para que la plantilla pueda expresar su opinión...**

... Pero nos sorprende que la empresa, en otras ocasiones tan parca en enviar mails para comunicarse con la plantilla con temas que creemos que más importantes, para la encuesta haga **recordatorios constantes por mail**, con mensajes reiterados y una implicación llamativa por parte de ciertos mandos intermedios y aspirantes a todo, que ahora parecen descubrir una preocupación repentina por la opinión de la plantilla.

Así parece que lo único importante es aumentar el % de participación.

Incluso a personas que aparecen con foto en nuestro organigrama parece que les han instado a sumarse a este llamamiento colectivo a la participación.

¿Cómo saben quién falta por hacerla para "animar" a que se realice? ¿Cómo y quién explota esta información?

La pregunta es inevitable: **¿Dónde está toda esta intensidad de comunicación en el día a día?**

La empresa podría comunicar con esta intensidad otras informaciones, como por ejemplo:

- Informar **si hay cambio de oficina**, aunque sea solo hasta qué fecha estaremos en la actual.
- **Comunicación y plan de formación** a las personas **desasignadas**.
- **Comunicación de la salida de tu BP o tu responsable**, de repente valida tus imputaciones otra persona.
- Recordatorio de **los permisos que tenemos**.
- El **protocolo de acoso de atmira**, que lo tienen en un rincón de la nube, pero no visible directamente en 4you.
- **Protocolos de acoso sexual y de violencia de género de la compañía**.
- **Protocolo de solicitud de realización de horas extras**, que muchos responsables siguen desconociendo, pidiendo hacer horas extras hablándolo únicamente por teams.
- El **Acuerdo de teletrabajo**, para que toda la plantilla sepa sus **derechos y obligaciones**.
- Que hay un **Plan de Igualdad en la compañía** con un montón de **medidas** que seguramente **la plantilla desconoce**.
- Recordatorio de que **para usar el office para comer se debe reservar puesto**, ya que incluso parte de la estructura de la compañía que parece que no lo saben. Etc., etc., etc.



La realidad es bastante menos optimista que los correos que estamos recibiendo.

Parece que **disminuye la participación en esta encuesta entre las personas con más antigüedad** en la empresa, ¡y no es por falta de recordatorios! Es, sencillamente, porque **la gente finalmente no ve su utilidad**, más allá de celebrar el % de participación, **y se decepciona**.

Mucha gente aprende que **su "voz" se recoge, se procesa, se presenta lo positivo... y, demasiadas veces, se archiva**, que **opinar no siempre implica ser escuchado realmente**, y que **ser escuchado no siempre implica que algo cambie**.

La **participación no se exige, se construye y se hace con hechos**, no con campañas. En este caso **no se demuestra reciprocidad**.

Cuando **desde el Comité de Empresa atmira Madrid** se han planteado cuestiones tan básicas como **mejoras salariales, que no te descuenten la subida de convenio del merit increase** que te has ganado, mejora de condiciones o **reconocimiento al esfuerzo**, esa misma intensidad **ha brillado por su ausencia**.

Parece que tras las encuestas **no hay tanta preocupación por cuidar el día a día de la plantilla y evitar despidos**.

Y así, poco a poco, lo que debería ser una herramienta útil se convierte en un ejercicio de desgaste: mucho formulario... y poca transformación.

Quizá el problema no sea que la gente deje de hablar, el problema es que, no se le escuche realmente.



FÁBULA DE "LOS 5 EN 2 DÍAS"

Antes de contar esta fábula, vale la pena decir algo que se repite más de lo que debería: cuando las cosas se complican, no siempre pagan quienes las provocan, sino quienes están ahí todos los días sacando el trabajo adelante. Son ellos los primeros en cargar con las consecuencias, aunque no hayan sido quienes marcaron el rumbo, se les abre la puerta de salida.

En esta ocasión han sido 5 en dos días, no son un número, tienen nombre y apellido.

PERSONAS
DESPEDIDAS
EN 2 DÍAS

1º

30/04/2026

2º

30/04/2026

3º

1/05/2026

4º

1/05/2026

5º

1/05/2026

¡ASÍ NO!

LA HISTORIA DE "LOS 5 EN 2 DÍAS" Y EL MOLINO QUE DEJÓ DE ESCUCHAR

En el pueblo de San Obrero, el molino llevaba tanto tiempo ahí que ya nadie sabía bien desde cuándo estaba funcionando. Simplemente giraba, como siempre lo había hecho, sin hacer ruido de más y cumpliendo con lo suyo.

Hace algunos inviernos llegó un nuevo Maestro, acompañado de varios capataces. No era alguien desconocido en el pueblo, pero sí en el molino. Y desde entonces empezó a notarse su mano, poco a poco. No de golpe, sino con esas decisiones que en papel suenan muy bien, **pero en el día a día no terminan de encajar**. Planes grandes, exigentes, a veces más de lo que realmente se podía sostener.



Con el paso del tiempo, el molino dejó de sentirse como un lugar donde el trabajo salía solo. **Empezó a volverse pesado. Cada jornada costaba más.** Había más tareas, menos tiempo y lo que antes era oficio terminó convirtiéndose en **una cadena de prisas constantes.**

Los que conocían bien el molino lo dijeron varias veces. Más de las que se pueden contar fácil. Pero sus avisos se perdían entre reuniones donde todo parecía lógico... **menos lo que realmente estaba pasando.**

Y así, sin un momento exacto que lo marcara, **el molino empezó a fallar.**

No porque la gente olvidara cómo hacer su trabajo, sino porque cada vez era más complicado hacerlo bien. El grano ya no llegaba igual, las órdenes cambiaban a cada rato y lo que antes se resolvía con experiencia ahora se enredaba en decisiones tomadas lejos del molino... **pero muy cerca del escritorio.**

Algunos clientes dejaron de comprar los productos del molino.

Después de tres años viendo todo desde arriba, el Maestro decidió que era momento de hacer algo.

Reunió al pueblo. Habló de responsabilidad, de corregir errores, de asegurar el futuro. Todo con ese tono serio que suena convincente... **aunque no siempre signifique que se va en la dirección correcta.**

Y entonces eligió a cinco, a los que ya se les dejó sin voz.

Cinco trabajadores que no habían tomado las decisiones, pero sí habían cargado con ellas todos los días. Cinco que conocían bien los problemas, aunque pocas veces los hubieran escuchado de verdad.

Cinco que, al final, resultaron más fáciles de señalar que de atender.

Los sacaron en dos días, no llegaron a poder expresar "su voz"

Rápido. Sin mucho margen. Como suelen hacerse las cosas cuando ya estaban decididas desde antes. **Quitando lo visible para no tener que explicar lo de fondo.**

El Maestro lo apuntó como un avance importante. **Pero el molino siguió igual.**

Porque en San Obrero todos entendieron algo, aunque nadie lo dijera en voz alta: **cuando los problemas vienen de arriba y llevan tiempo formándose, no se arreglan mirando hacia abajo, como mucho, se acomodan.**

Moraleja:

Cuando la gestión falla arriba, la solución no está en quien carga el peso... sino en quien decide cómo se reparte.

