



02 MARZO 2010/Nº 95

EL BONUS Y OTROS

Se cumplieron los presagios anunciados en nuestro CCOO Flash **Número 90: Incentivo 2009 i Esto es un atraco** ! y, como era de esperar, el bonus ha sido una auténtica lacra para bastantes trabajadores/as. Una pérdida de capacidad adquisitiva y desde luego no ha cumplido el objetivo para el que se supone se creó: "estimular al mayor número de trabajadores posible a desarrollar su trabajo de una manera eficaz y productiva". Nada más lejos de la realidad. El sobreesfuerzo de los trabajadores/as en un ejercicio 2009 difícil no ha sido recompensado y sí penalizado.

De estos hechos los trabajadores/as debemos sacar la conclusión de que "quien más pone, más pierde" y que lo que no está debidamente protegido dentro de los conceptos salariales del Convenio Colectivo, la empresa te lo puede dar hoy y quitar mañana sin previo aviso.

La Dirección del Grupo Barclays debería, al menos, dar explicaciones a la plantilla de las poderosas razones que tiene para romper las reglas del juego en este apartado y que hace que el personal acabe año tras año orando en el muro de las lamentaciones.

En el apartado de calificaciones, idem de idem, pues **ha permitido un año más que el ambiente laboral empeore más, si cabe, con un grado de frustración y malestar por encima de lo habitual**. La confidencialidad del escrito, según consta en el mismo, de cada empleado/a, no es tal. La empresa hace caso omiso de la misma cuando para otras cosas si se exige, con amenazas veladas. ¿No hay existencia de sobres confidenciales para tal menester o no se encargan para ahorrar costes?. ¿Qué le importa al jefe/a de turno lo que uno/a gana?.

En este escrito **nos colocan la calificación** correspondiente. Reiteremos una vez más que no aceptamos estas calificaciones porque no compartimos su lógica, ni su aplicación. Hay agravios porque se supedita la calificación a cumplir con los porcentajes impuestos. Se rebajan calificaciones previamente asignadas. Incluso se dan casos en que los

evaluadores/as desconocen totalmente el trabajo de sus evaluados/as. A los trabajadores/as que piden permisos de paternidad, maternidad, reducen su horario para atender a sus hijos/as, los enfermos/as, los delegados/as sindicales y otros en similares circunstancias (se podría establecer un glosario de causas adelgazantes) no tienen por qué ser calificados con la C o la D. Por tanto quienes se consideren perjudicados tienen todo el derecho del mundo a pedir la revisión y plasmar por escrito su disconformidad con este sistema y con la subjetiva evaluación recibida.

"ESTAMOS EN UNA EMPRESA INOPERANTE PERO MANIFIESTAMENTE MEJORABLE".

"EL SALARIO EMOCIONAL" II

ECUACIÓN EMOCIONAL

A mayor calidad de vida para los empleados =
más productividad y rendimiento

Pero ¿cómo otorgar una mayor calidad de vida a los empleados/as sin necesidad de incrementar los recursos económicos?. Veamos:

- 1.- El salario cualitativo-cuantitativo debe estar redistribuido de forma razonable, no arbitraria, o por necesidades estructurales de la empresa, de manera que no se propicie la existencia de empleados/as de primera y segunda, tanto a la hora de asignar funciones como incentivos.
- 2.- El ejercicio de funciones directivas debe presuponer un adecuado comportamiento y uso de poder hacia los subordinados/as, erradicando comportamientos gratuitos de presión y coacción, o en su caso, de desinformación sobre procedimientos generados de forma expresa por la propia empresa para la detección, entre otras, de este tipo de prácticas.
- 3.- Perseguir a quien persigue. Tolerancia cero a las actitudes de controles extraorganizativos. Los descuidados del correo-e, llamadas telefónicas o de atención presencial fuera de horarios. La tan arraigada, obsoleta, anacrónica e ineficaz cultura de la

presencia. Todo ello, sin necesidad de recurrir a recursos económicos para su erradicación, incidirá de forma directa e inmediata en la productividad.

4.- La creatividad y la habilidad para hacer compatibles los valores personales con los de la empresa serán aspectos fundamentales, debiéndose tener en cuenta que, así como ocurre con los clientes, cuesta más conseguir empleados nuevos que mantener a los que se tienen.

5.- Los procesos de comunicación en la organización es otro de los factores a tener en cuenta y las formas de actuar sobre ellos es amplia y variada. Reuniones en las que sólo se persigue el reconocimiento de una mal entendida erudición personal, carentes de diálogo, y más aún de negociación; todo se impone, se utiliza la jerarquía para coartar al interlocutor y cuya dilación sin contenido, que lo justifique, sólo redundará en el ego de los ponentes. Si se estableciese un entorno de diálogo, comunicando con oportunidad, con apertura, sin paradigmas, y estableciendo claramente qué pretende conseguir cada una de las partes, el efecto debiera ser superior a la suma individual de ellas, de esta forma las metas y objetivos lograrán sinergias.

6.- Situaciones como el "síndrome del quemado" o "Burnout" con pérdida de energía y agotamiento físico y emocional, o llegar hasta la despersonalización con actitudes negativas de inestabilidad y hasta de cinismo hacia los clientes, son susceptibles de corregirse sin coste económico añadido e incidiendo de forma inequívoca en la productividad.

7.- Huir de planteamientos organizativos de pirámide invertida en la estructura de puestos de trabajo ([Flash nº 92](#), una imagen vale más que mil palabras), equiparable a la previsible y futura pirámide de población activa (cada vez más pensionistas y menos trabajadores en activo) es fundamental de cara a posicionarse frente a la competencia.

8.- Hay que lograr un equipo humano altamente motivado y comprometido con los objetivos de la empresa. Será tarea primordial de esta organización si no quiere perder la competitividad, ya que es altamente comprobable que la insatisfacción de los empleados/as redundará directamente en la cuenta de resultados.

En definitiva, la clave para aumentar la productividad en la empresa pasa por dar una alta importancia, sin oportunismos, al salario emocional, que en el futuro construirá empresas con una cultura organizativa más fuerte que las hará competitivamente más eficaces. En otras palabras, más cultura de diálogo, y si Napoleón dijo que para ganar una guerra necesitaba tres cosas: dinero, dinero y dinero; nosotros decimos, en términos no belicosos, que para el salario emocional necesitamos

tres cosas: beneficios sociales, beneficios sociales y más beneficios sociales. La fusión por absorción fue el 23 de diciembre de 2003; demasiado tiempo, demasiados cambios de directivos/as, demasiada inmovilidad en la homologación de beneficios sociales.

EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA REINVENCIÓN EMPRESARIAL

La crisis está provocando que muchas empresas busquen mantener sus beneficios a base de reducir costes, entre ellos el de personal. Sin embargo, puede ser un camino peligroso a medio plazo. Para mantener las ventajas competitivas, las empresas deberían reinventarse permanentemente y como dice Dave Ulrich (1998):

Capital intelectual = Capacidad x Compromiso

El capital intelectual es el único bien revalorizable de una empresa, ya que todos los demás pierden su valor desde el mismo momento que son adquiridos.

Por tanto la dirección debe empeñarse en hacer productivo el conocimiento convirtiendo el capital intelectual en algo que tenga valor para el cliente.

En esta empresa el personal con mayor capacidad intelectual son, erróneamente, los menos apreciados/as, aunque parezca paradójico en una época en la que supone una gran inversión la formación personal; es más, en ocasiones, se tiene o se ha tenido para el contacto con los clientes personal temporal, desmotivado o con escaso capital intelectual haciendo que la imagen de la empresa sea negativa y se produzca, en consecuencia, un descenso de la competitividad empresarial.

Cualquier minoración de alguno de estos factores de la ecuación reduce sobremedida el capital intelectual, por tanto habrá que optimizar ambos factores necesariamente. Si la empresa tiene una alta capacidad pero bajo compromiso (personal con talento que no hace nada) es tan peligrosa como si se tiene alto compromiso pero baja capacidad (empleados/as sin talento que lo hacen todo).

El capital intelectual y sus componentes pueden y deben ser contemplados a nivel de unidad estratégica de negocios, a nivel de grupo y a nivel de individuo/a. ¿Esto realmente se hace así?

[ENLACE AFILIACIÓN](#)

[VISITA NUESTRA PÁGINA](#) (INTRANET).