



¿Cuánto más perderemos en Cádiz?

Los empleados de la provincia de Cádiz, vienen manifestando su profundo malestar desde hace mucho tiempo. Este malestar ha quedado reflejado de forma patente en la encuesta de clima laboral que CC.OO. realizó el pasado mes de Noviembre.

Uno de los primeros datos que más llaman la atención es el elevado **porcentaje de participación** en dicha encuesta: el **45,29%** de la

plantilla, **el más alto de toda la Entidad**. Teniendo en cuenta el agobiante ritmo de trabajo que se viene padeciendo, que tanta gente conteste una encuesta que llevaba más de 45 minutos en rellenar, aparte de ser motivo de agradecimiento a todos los compañeros, debe ser para todos, sindicalistas y empresa, motivo de reflexión sobre el SOS que nos están lanzando los compañeros sobre la realidad que se está viviendo en esta provincia y que se manifiesta en las siguientes respuestas:

Motivación personal

Los empleados de la provincia gaditana son los que más bajos índices de motivación manifiestan:

Un 51,53% dice sentirse 'poco motivado' (la media de Unicaja que comparte esta idea es del 43,21%)

Y en cambio, parece que serían los más fácilmente 'motivables': un 68,37% de los encuestados manifiesta que un buen ambiente de trabajo sería lo más motivador (casi siete puntos por encima que la media de Unicaja)

Un 65,31% de encuestados dice que los incentivos no sirven para motivarle nada y un 29,08% dicen que le motivan poco

Lógicamente, ello genera un deseo generalizado de no asumir responsabilidades:

Un 80,10% no aceptaría responsabilidades (la media de Unicaja es del 77,94%) al no estar bien retribuidas o tener excesivos objetivos

Volumen y condiciones de trabajo

Parece que la conexión entre los directivos de Cádiz y la red comercial no es muy estrecha. Ello se desprende de los siguientes datos:

Un 56,63% cree que sus Directores de Area conocen mal o muy mal su realidad (frente al 46,44% de media en Unicaja).

Un 50% (más de siete puntos que la media) tiene esta misma percepción del Dpto. de RR.HH

Y descendiendo al trabajo cotidiano, las cifras son para echarse a llorar:

- * Un 62,76% de los encuestados manifiesta que no puede llevar al día su trabajo (frente al 57,20% de Unicaja)
- * Un 83,67% indica que tiene que trabajar muy rápido (**¡más de siete puntos que la media de Unicaja!**).
- * Un 78,06% no puede compaginar cumplimiento de normas con objetivos (frente al 75,44% de media en Unicaja)
- * Un 77,55% (frente al 74,35% de media) no tiene tiempo durante la jornada laboral de estar al día en la normativa.
- * La presencia de colas en las oficinas es permanente (el 61,73% lo indica frente al 48,29% de Unicaja, **¡casi 13,5 puntos más que la media!**)
- * El 84,7% (frente al 79,11% de media) indica que el volumen de trabajo, es alto o muy alto.

Por todo ello, y como no podía ser de otro modo, un 72,96% de empleados manifiesta sentir stress (frente al 67,03% de media en Unicaja)

Después de haber tenido fama de buenos profesionales desde los tiempos de la fusión ¿Nadie se plantea en esta Entidad por qué estamos tan desmotivados? ¿Nadie se pregunta si se está llevando mal la gestión de los RR.HH. en esta provincia? ¿Nadie se cuestiona nada?

Relación con superiores

La desconexión que señalábamos antes entre los empleados y sus superiores, se comprende cuando repasamos los siguientes datos:

- 👉 El 54,08% ha hablado pocas veces o nunca con su Director de Área (frente al 42,63% de media en Unicaja).
- 👉 El 78,57% no ha hablado nunca con el Director Territorial (frente al 59,62% de media en Unicaja)
- 👉 El 83,16% nunca ha hablado con el Jefe de RR.HH. (frente al 79,10% de media)

Los empleados de la provincia gaditana otorgan a sus superiores una de las peores valoraciones de toda Unicaja (un -1,23 al Director Territorial, un -0,30 a los Directores de Área y un -0,73 a RR.HH)

Prolongaciones de jornada

Estamos hartos de oír en boca de los responsables de RR.HH. que en la provincia de Cádiz sobra gente (¿todavía?), pero es una realidad manifestada por los encuestados que:

Un 59,18% de empleados no sale a su hora de la oficina. De estos:

- 🕒 Un 50% sale a las 15,30
- 🕒 Un 4,59% a las 16,00 horas
- 🕒 Otro 4,59% sale después de las 16,00 horas

Extrapolando estos datos a los 541 empleados receptores de la encuesta y considerando solo una prolongación de media hora diaria, significa que se echan unas 160 horas extras diarias, sin remunerar. Y eso, considerando solo las prolongaciones de jornada, no las horas extra que se echan por la tarde que tampoco tienen compensación alguna.

Solo con las horas trabajadas como prolongación de jornada (sin contar las horas extras de las tardes) se podrían contratar en la provincia de Cádiz a 23 personas anualmente.

Calidad del servicio

Un 71,43% de empleados cree que su oficina no está suficientemente dotada de personal para ofrecer un servicio de calidad (frente al 61,20% de media)

Como consecuencia, entre otras, de esta falta de personal los compañeros de la provincia de Cádiz, con un promedio mayor que la media de Unicaja, creen que:

- ☑ La clientela no tiene muy buena imagen de Unicaja
- ☑ La calidad del servicio que damos es muy mejorable
- ☑ Si no fueran empleados preferirían ser clientes de otra Entidad antes que de Unicaja

Creemos que estas afirmaciones tan contundentes, deberían ser consideradas muy seriamente por la Entidad, ya que si la gente que 'se parte el cobre' día a día tiene estas percepciones **¿qué no pensará la propia clientela? ¿Y la competencia?**

Competitividad de la Entidad

La opinión que se tiene en esta provincia de los principales aspectos de la política comercial de Unicaja (innovadora, competitiva, planificada, adaptada al mercado, transparente) es bastante negativa, peor que todas las medias, ya por si negativas de toda la Entidad.

Merece destacar que:

- ⇒ Por encima de la media de Unicaja, los empleados de esta provincia piensan que su Entidad no es competitiva por sus productos (la evalúan negativamente en -0,88),
- ⇒ Estiman que frente a la deficiente política comercial de Unicaja, el contacto con el cliente es lo fundamental para que Unicaja sea competitiva (1,84 de promedio frente al 1,78 de Unicaja)
- ⇒ Considera que Unicaja es competitiva por su plantilla (un 1,45).

CADIZ HA PAGADO UN PRECIO MUY ALTO POR LA FUSION

LA PROVINCIA DE CADIZ NO PUEDE SEGUIR PERDIENDO PESO ESPECIFICO EN EL CONJUNTO DE UNICAJA, NI EN OBRA SOCIAL, NI EN RED COMERCIAL.

EL CLIMA LABORAL SE DETERIORA. LA IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA SE DEBILITA, LOS EMPLEADOS SE DESMOTIVAN...

ANTE ESTA REALIDAD, CONSTATADA DESDE HACE MUCHO TIEMPO, UNICAJA NO PUEDE SEGUIR HACIENDO OIDOS SORDOS.

POR ELLO, CC.OO. SE COMPROMETE A SEGUIR DENUNCIANDO ESTA SITUACION ANTE CUANTOS FOROS TENGAMOS ACCESO (Ya lo hicimos en las dos Asambleas Generales anteriores y seguiremos haciéndolo hasta que nos escuchen)