

# ENCUESTA DE CLIMA

## El dedo en la llaga

### "Satisfacción general" o "Satisfacción en general"

La Organización ha comunicado a la plantilla que el índice de "Satisfacción general" del 71% de las personas que contestaron la encuesta es del 67%. Según el documento publicado por la propia empresa en intranet, este porcentaje corresponde a la respuesta a la pregunta... "En general, ¿estoy satisfecho con mi trabajo en el Grupo Banco Sabadell?"

De hecho, esta apreciación corrobora la impresión que, desde CCOO, siempre hemos transmitido a la Dirección del Banco. La mayor parte de las personas que trabajan en el Banco quieren realizar su tarea correctamente y asumir la responsabilidad que les compete. Pero, **¿ESTAMOS CONTENTOS CON EL BANCO?**

Recientemente, ESADE ha actuado como socio académico en un estudio de la consultora GPTW sobre clima laboral. En este estudio han participado 12069 trabajadores y trabajadoras de muchas empresas, todas ellas españolas. Respecto a esta encuesta, más del 70% de las personas que han participado consideran que su empresa es un buen lugar para trabajar. Los profesores de ESADE que han intervenido en este trabajo concluyen que una gran empresa para trabajar es "aquella en la que los empleados perciben credibilidad en su organización, respeto y trato justo por parte de la dirección y trabajan en un entorno de compañerismo y cooperación".

### ¿Estamos contentos con el Banco?

Para conocer el **grado de satisfacción de los empleados y empleadas con el Banco** hemos escogido y clasificado las afirmaciones de la encuesta que nos parece pueden darnos pistas para responder a este interrogante. De esta manera (como puede comprobarse en el cuadro del reverso de este escrito) podemos hablar básicamente de "como nos sentimos" (ambiente de trabajo y trato personal con la plantilla), que grado de confianza tenemos en esta empresa de cara al futuro (confianza en la organización) y que percepción tenemos de nuestra imagen en el sector (imagen de éxito y liderazgo en el sector).

En todos los aspectos reseñados en el párrafo anterior se detectan, como dice el informe publicado por el Banco, áreas o aspectos con más "potencial de desarrollo"; es decir, que deben mejorarse. En algunos casos, los resultados son bastante negativos, como puede observarse en el cuadro que reproducimos.

### Unas prioridades sospechosas

El día 19 de marzo, el Señor Oliu nos envió una carta a todos los empleados y empleadas haciendo referencia a los resultados de la encuesta de clima. Se destacaban los aspectos más valorados y los "apartados prioritarios susceptibles de mejora". Desde CCOO hemos intentado realizar el mismo ejercicio que se ha hecho desde la dirección del Banco: descubrir los aspectos más preocupantes.

Lo más curioso es que las prioridades del Banco no coinciden ni en aquellos aspectos que la propia encuesta valora como más negativos, ni en un intento de realizar una gestión equilibrada de las tres patas de la mesa (ambiente de trabajo y trato personal con la plantilla, confianza en la organización e imagen de éxito y liderazgo en el sector).

¿Para esto quería el Banco realizar una encuesta de clima? Para dar prioridad solo a algunos aspectos y olvidar u obviar aquellos que la propia encuesta manifiesta como muy deficitarios. De hecho, si ya tenían decidido lo que querían hacer no hacía falta ninguna encuesta.

### Basta de palabras

Ya no sirven solo las palabras. La realización de esta encuesta tenía que ir acompañada, según nos comunico la propia empresa, de acciones concretas, transparentes y claras. Deben comunicarnos las políticas de empresa y de recursos humanos que pretenden hacer mejor a esta organización y que todos estemos más satisfechos, no solo con nuestro trabajo (que también) sino con el hecho de trabajar en el Grupo Banco Sabadell. Es necesario, también, que las condiciones salariales y laborales que nos aplican sean más satisfactorias.

Hasta ahora la empresa se ha llenado la boca pidiéndonos confianza y colaboración. Ahora es el momento de dejarse de demagogia y falsas promesas. Ahora deben comunicarnos que piensan hacer y como y cuando. Está claro -como la propia encuesta pone de manifiesto- que a una gran parte de la plantilla le falta confianza en nuestra organización. De la dirección de la Empresa depende hacia donde se incline la balanza.

Sabadell, abril de 2003

<b>Boletín de afiliación</b>	Enviar a ➔ <b>901 – CC.OO.</b>	Firma	
Nombre _____	Ofi.: _____		
Domicilio _____			
Población _____	C.P.: _____		
Cta. adeudo _____			
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>			