

# ¿Es Banco Sabadell un “great place to work”?

Cada vez que salen publicados los resultados de la Encuesta de Satisfacción Laboral “Great Place to Work”, **el Banco se asombra porque dice no entender cómo es posible que los resultados no sean satisfactorios**. Tanta es su preocupación que este año desde algunas DRT parece ser que se “invitó” a los DO a que animaran a las personas de sus oficinas a contestar en sentido positivo, lo cual es intolerable.

**Salir bien en la foto NO ha de ser resultado de la presión para contestar en un sentido u otro**, sino fruto de una política de Recursos Humanos en la que se cuide el mayor y mejor valor que tiene una empresa: SU PLANTILLA.

Y es que aunque el Banco pueda tener buenas intenciones (como esta encuesta) éstas se quedan en el tintero porque algunos o algunas se encargan de distorsionar el mensaje.

## NO es motivar.....

**Recibir una avalancha** de correos diarios pidiendo informes, resultados, etc. muchas veces en horarios intempestivos o incluso en fines de semana.

### Convocar sistemáticamente reuniones fuera de la jornada laboral.

Reducir plantilla en las oficinas, hacer estimaciones erróneas de las cargas de trabajo y no corregirlas...

### Aumentar los objetivos sin aumentar proporcionalmente el incentivo, incluso reduciéndolo y disminuyendo las plantillas.

Algunos DR y DO fijan objetivos de venta de productos MIFID II a SC, GCS, GI, cuando el Banco lo ha prohibido expresamente. **Presionar para que se incumpla la Norma** para intentar vender más...

Exigir el cumplimiento de los Objetivos desde el primer día del año pero **NO informar del Target asociado hasta pasados dos meses**.

Y podríamos hacer un libro sobre el

**Great Place to Work**

## ..... SÍ es motivar

Tener un **PLAN de DESARROLLO y CARRERA PROFESIONAL** claro donde toda la plantilla sepa cuales son sus funciones, su salario fijo/variable, las responsabilidades de cada puesto de trabajo y qué formación y/o experiencia necesita para acceder a cualquiera de ellos en un proceso de selección transparente.

**Contar con un procedimiento de evaluación donde valga lo mismo o más el CÓMO que el QUÉ, donde lo acordado se respete sin que ningún tercero haga ajuste alguno.**

Que los DR, DT, RRLL respeten la Norma, el Convenio y los acuerdos y pactos en vez de reinterpretarlos de manera siempre restrictiva y perjudicial para el personal y para que la OAE dé las respuestas ajustadas a la ley.

**RESPECTAR EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO de FORMACIÓN.** Que a nadie se le impida o dificulte su compensación.

### RESPECTAR EL HORARIO Y FOMENTAR LA COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRA.

**FOMENTAR Y RESPETAR LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN.** Que todo trabajador y trabajadora que lo necesite pueda disfrutar de las medidas de conciliación sin que sea mal visto, sin sufrir presiones para que deje su jornada reducida o para que renuncien a días de permiso a los que tienes derecho por ley.

**Permitir que toda la plantilla pueda beneficiarse de ventajas fiscales como el BSFLEX (ayudas de guardería, mutuas, alquileres, etc.) que nos permita ser una empresa...**

**Family and Worker Friendly**