



QUÉ FALLA EN UNICAJA (II): La organización del trabajo y la falta de incentivos reales

Ayer decíamos que la falta de personal basada en unos criterios de dimensionamiento totalmente ajenos a las cargas de trabajo reales, era una de los problemas más acuciantes de Unicaja en estos momentos. Pero éste, no es el único. Hay además problemas organizativos y de control y planificación que no ayudan a conseguir los objetivos. Y como de este modo, las cosas no salen, se está ejerciendo una presión continua y asfixiante sobre los trabajadores y trabajadoras mediante la reiterada petición de informes sobre consecución de objetivos que en nada favorece el compromiso de la plantilla con los objetivos marcados ni su implicación emocional, ni motivacional en unos momentos de crisis generalizada, en los que ésta debería ser más alta de nunca y ello depende en buena medida de las dotes de liderazgo de los mandos

La falta de personal comienza a ser crónica y se ve agravada con las prejubilaciones que se están produciendo en masa y que vienen a demostrar el hartazgo que tiene la plantilla, hasta el punto de aceptar una rebaja importante del salario en activo con tal de romper el círculo de presión, exigencias y falta de apoyo en el que estamos cada vez más inmersos.

Es un clamor general el tiempo que hay que emplear en elaborar múltiples informes sobre las gestiones realizadas (al principio de la mañana, al final de la mañana, para distintos 'controladores', por teléfono, por escrito...), lo cual impide en muchos casos realizar de forma efectiva dichas gestiones, así como sobrellevar la sobrecarga de trabajo que genera la gestión de la mora y la premora.

También pesa, y mucho los múltiples condicionantes para la concesión de operaciones de activo, tipos de pasivo, etc. que se imponen desde múltiples instancias y que obligan a los trabajadores/as a mantener una tensión brutal hasta conseguir cerrar la operación, a lo que hay que añadir la falta de celeridad en la respuesta que lleva a que en ocasiones los clientes desvíen su dinero a otras entidades.

Y para colmo, en el actual proceso de reordenación de la red de oficinas, se está produciendo el cierre de algunas de ellas sin contar con un plan de integración reglado que respete las expectativas profesionales y que reasigne al personal en otras oficinas en función de las verdaderas cargas de trabajo de éstas y de las necesidades personales y profesionales de su plantilla.

Si a todo ello se suma la falta de motivación que supone saber a priori que los objetivos marcados son inalcanzables o que el pago de incentivos se demora año a año (a la fecha aún no se han abonado los incentivos marcados dentro de los parámetros del ICA) o se cambian los parámetros para su cobro en un

momento en el que ya no se puede reaccionar o que existe una bolsa de traslados que adolece de la transparencia necesaria para saber en qué puesto estás para obtener el tan ansiado traslado, la Caja debería tomar buena nota de la necesidad de corregir el rumbo.

Nos estamos jugando mucho: la implicación de la plantilla, su motivación, la productividad, el mantenimiento de la posición de liderazgo de Unicaja en el sector, la superación con éxito de la actual coyuntura económica general, etc.

MERECE LA PENA ATENDER LOS PROBLEMAS QUE ACUCIAN AL PRINCIPAL ACTIVO DE LA ENTIDAD, QUE SOMOS SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



Protagonizada por los trabajadoras y trabajadoras de Unicaja que cada día soportan más presión y stress con menos medios

Envíanos tus ideas, quejas, sugerencias y reflexiones a:

albordeataquenervios@comfia.ccoo.es

En el próximo número:

Hay soluciones sin coste para la Entidad