



Síndrome del Silencio

En la Evaluación de Riesgos Psicosociales (EPR) uno de los factores en el que se detectó peores resultados fue el de Participación/Supervisión, en concreto en el subfactor de participación.

Se refiere el subfactor de Participación a los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que la plantilla mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Pues bien, la falta de participación hace que en general el 76% de la Plantilla entienda que la imposibilidad de transmitir y compartir opiniones, ideas, retroalimentación y reconocimiento es un riesgo muy elevado para su salud, alcanzando el 99% en algún colectivo.

Esos datos nos permiten afirmar: Unicaja Banco sufre el SINDROME DEL SILENCIO.

*Un síndrome es un conjunto de síntomas que se presentan en la organización. En este sentido, **el silencio implica no ser proactivo**, desde no compartir opiniones, ideas, retroalimentación y reconocimiento, hasta no alertar sobre un problema. Todos estos aspectos son diferentes síntomas del silencio, y a la combinación o conjunto de síntomas se le conoce como síndrome.*

*Este síndrome se puede presentar en todos los niveles de la empresa, pero cuando ocurre en los altos niveles de la organización resulta doblemente grave, ya que permea, contamina e **impacta a todas las áreas de la compañía**: de arriba abajo. Dice la ERP que en los puestos más elevados del organigrama la percepción es que no pueden participar, aportar ideas o comentar cualquier situación que crean necesaria, percibiendo en su mayoría que no son escuchados y que sus aportaciones no se tienen en cuenta por sus superiores.*

A menudo, la plantilla no transmite lo que piensa, lo cual puede provocar **problemas muy serios**. Así lo que más se desperdicia es la sabiduría colectiva. Todos y todas tenemos, en alguna medida, una visión y un conocimiento que compartir para mejorar a la organización, pero son los “jefes” los únicos que tienen parecer.



Hay herramientas para solucionar este grave problema: hacer una encuesta periódica de clima organizacional, lo que provoca que los colaboradores transmitan lo que ni siquiera han puesto en palabras; crear prácticas donde exista una exigencia de dar retroalimentación a los equipos de trabajo; o estimular programas que fomenten la integración entre los equipos de trabajo.

Puedes consultar el artículo de “Alto Nivel” que nos ha dado pie a este comunicado:

<https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/sindrome-del-silencio/>

Estos temas nos hubiera gustado tratarlos en la mesa de Relaciones Laborales, lo que ha sido imposible ya que la empresa ha ejercido connivencia con la impugnación de otro sindicato a la constitución de la misma. Tampoco hemos tenido oportunidad de hacerlo en el seguimiento que debe tener la propia ERP, por ello desde aquí instamos a la empresa a establecer algún foro de diálogo donde se puedan discutir asuntos tan sensibles para la plantilla.

Los delegados y delegadas de CCOO estamos a tu lado para defender tus derechos.

#SiempreCCOOntigo

Afiliate

Somos
1.000.000



tu participación
construye
tu *sindicato*