

Resultados de la encuesta a la plantilla de oficinas

Total de encuestas recibidas: **El 5,72% del total de plantilla al que nos dirigimos**. Siendo un % bajo, es muchísimo más elevado del que se considera como “muestra suficiente” para cualquier evaluación de opinión. Hemos de tener en cuenta, además, que CGT contamos con delegados sólo en 31 provincias (por más que seamos el segundo Sindicato en voto en todo el Banco) y la encuesta se dirigió al total de la plantilla. Ha sido en la mayoría de los casos una encuesta recibida por email y dejando al libre albedrío su contestación.

Como autocrítica, queremos reconocer que desde la implantación del Pool de Bajo Desempeño a la realización de la Encuesta pasó demasiado tiempo y fue un momento en que precisamente parecía “desactivada” la lectura del Pool, cosa que con los 14 despidos posteriores, se ha demostrado que nuestro primer análisis sobre el Pool era tristemente el acertado. **En el mismo sentido autocrítico**, a “toro pasado”, reconocemos que las preguntas eran poco directas, excesivas en su número y en sus pretensiones y que no han “animado” a ser atendidas por su complejidad y dando lugar algunas de ellas a dudas muy razonables. Aprenderemos también como Organización para próximas iniciativas de consulta o recogida de opinión.

Parte 1ª.- Perfiles

TIPO DE OFICINA

- Hasta 3 personas.- 31,7 %
- De 4 a 6 personas.- 33,1 %
- Más de 6 personas.- 35,2 %

Conclusión.- Muestra equilibrada

EDAD

- Mayores de 50 años 47,43 %
- Menores de 50 años 52,82 %

Conclusión.- Teniendo en cuenta la **edad** media de la plantilla en el entorno de los 44 años y por agrupaciones en más o menos de 50 años, la muestra está equilibrada.

ANTIGÜEDAD

- Menos de 10 años.- 16 %
- Menos de 20.- 30 %
- Menos de 30.- 17 %
- Menos de 40.- 20,8 %

- Más de 40.- 16 %

Conclusión.- Se concentra la **antigüedad** con desviación significativa en menos de 20 años, con personal que ya lleva un tiempo y que todavía le queda una parte importante de su trayectoria profesional.

PUESTO FUNCIONAL

- GAC.- 33 %
- Gestor Comercial.- 37,4 %
- Asesor financiero.- 12,3 %
- Dirección.- 12,1 %
- Gestor Pymes.- 5,2 %

Conclusión.- Muestra fiel de la proporción en la parte de FF.VV. con una participación muy significativa de todos sus estamentos, y una especial concienciación por la parte de Caja en contestar la encuesta.

Parte 2ª.- Preguntas y respuestas

1.- Qué te parecen que los Rankings de productividad sean de conocimiento general.

Al 62% le parece mal o muy mal, e indiferente el 22,3%, con lo que no parece que la percepción de los mismos sea bien acogida por parte de la plantilla.

2.- Crees que los rankings de productos miden objetivamente la aportación personal al beneficio de la empresa.

Poco o nada más del 93%.

3.- Crees que el volumen de beneficio en España se ve mermado por el desempeño insuficiente de la Red Comercial.

El 95% opina que poco o nada siendo especialmente significativo que el 50% opina que nada.

4.- Crees que la calidad de los SSCC y Territoriales tiene repercusión en el servicio al cliente en la Red y por tanto en los resultados de la misma.

El 79% opina que mucho o bastante, por lo que podemos concluir que la Red ve positivamente la labor de los SS.CC, aunque no hemos concretado si Territoriales o Centrales.

5.- Las herramientas de RRL Evaluación... Son instrumentos objetivos.

Más del 93% opinan que no sirven para valorar objetivamente lo que pretenden medir.

6.- Cuánto consideras que los conocimientos, profesionalidad y ética laboral pesan en el expediente que mide la actitud y aptitud y aportación personal.

El 87,3 % opinan que poco o nada, siendo la más opinada "de poco" con más del 60% de respuestas, con lo que se puede concluir que la percepción de los procesos no tiene nada que ver con la aportación de cada persona.

7.- Cuánto consideras que los factores personales, amistades, no cuestionamiento de instrucciones recibidas y similares pesan en el Expediente personal.

El 85,7% opinan que mucho o bastante, siendo la más opinada la de bastante con el 50% de las respuestas, con lo que la conclusión es que se percibe amiguismo y seguidismo a la hora de evaluar el expediente personal.

8.- Consideras que existe alejamiento o paridad en retribuciones, evaluaciones, exigencia, tensión laboral, etc. entre la red comercial y Dptos, Territoriales y Centrales.

Más del 95 % opinan que hay gran distancia entre la Red de oficinas y SS.CC, y no hay paridad en el trato entre unos y otros

9.- En los últimos 10 años. Crees que la Red y SSCC han acercado o alejado sus retribuciones, exigencias, valoración.

Al ser contraria a la anterior se comprueba que también más de un 90% opinan que en los parámetros preguntados existe alejamiento entre la red comercial y SSCC.

10.- Otorga orden de prioridad sobre...

Hay dos opciones claramente desmarcadas en la menos importante (Definir el bajo desempeño), y la más importante (Aumento de plantilla), en ambos casos más del 55% de la plantilla consultada lo opina.

En el resto hay bastante equilibrio entre las opciones.

11.- Crees que si el Banco ha definido un colectivo de personas en la red como el bajo desempeño ¿Debe facilitar los criterios concretos utilizados y la relación de personas afectadas?

Se produce una división en dos grupos.

Un 42,5% por un "sí" a informar sobre criterios y personas, y por otro lado el 40,1% opina que sólo habría que notificar al interesado.

12.- Consideras que el sistema disciplinario es insuficiente para penalizar a quien su rendimiento sea objetiva y manifiestamente lesivo para sus compañeros y empresa.

El 46,4% opina que es bastante suficiente y el 26,4% bastante insuficiente, con lo que se podría concluir que la plantilla está moderadamente de acuerdo con este asunto en relación con el sistema disciplinario.

13.- Consideras un riesgo generalizado para la estabilidad del empleo en la red comercial la definición del Pool de Bajo desempeño y su mantenimiento y revisión temporal.

La conclusión es simple ya que el 90% lo considera un riesgo.

14.- Te parece que la figura del Pool de BD es una decisión motivadora para el conjunto de ventas o una amenaza.

Ambas respuestas van en consonancia con más de una 95% cada una en relación con que no es motivadora y la consideran una amenaza.

15.- El Banco ha anunciado que tras los meses de permanencia en el Pool de BD quién siga en él tendrá una oferta de baja incentivada para abandonar la empresa. Si la persona afectada no aceptara la indemnización ¿consideras que es un motivo de despido?

El 98,5% opina que NO.

16.- Consideras que el Banco debe justificar objetivamente a la representación sindical los motivos que llevan a querer prescindir de una persona, antes de exponérselo a la afectada.

El 82,7% opina favorablemente a la información previa a la representación Sindical.

17.- Si la representación sindical diera por probada la NO EXISTENCIA de motivos objetivos sobre BD como para que el trabajador sea despedido con indemnización. ¿Estarías dispuesto a movilizarte en defensa del derecho al empleo de esa persona?

El 91,3% estaría dispuesto a movilizarse en esa circunstancia.