

## SALARIO EMOCIONAL EN BS

El **salario emocional** se basa en compensaciones no económicas que ofrece la empresa, que satisfagan emocionalmente al empleado, de manera que quiera permanecer en ella, se sienta orgulloso por ello, y a su vez, la empresa, como contraprestación **retenga el talento**. Todos ganan.

El problema es que en BS se sigue confundiendo **productividad** con **horas de presencia en la empresa**, obviando, por otro lado, pequeños-grandes detalles como: la satisfacción del empleado en formar parte del equipo y de la estrategia empresarial, la conciliación laboral y personal, las posibilidades de promoción, y un largo etc.

En nuestra entidad, se está dejando en el cajón la **motivación emocional**, y esto a medio plazo, pasará factura, y si no, tiempo al tiempo.

### ¿Qué está pasando si lo analizamos, según los distintos tipos de salario emocional?

#### 1. Posibilidades de promoción dentro de la empresa:

En BS, no solo la inmensa mayoría de los compañeros siente que no tienen oportunidades de promoción dentro de la empresa, sino que el Banco los condena a seguir con el mismo nivel y sueldo año tras año sin que haya posibilidades de mejora y de una subida de nivel acorde con las responsabilidades que llevan desempeñando durante años.

Desde **Cuadros GBS** Consideramos que ya es hora de revisar, junto con el resto de la representación sindical, los Pactos de Niveles.

#### 2. Crecimiento profesional y personal:

En BS, el desarrollo que se pretende es a base de presión continua, y la aplicación de la cultura del miedo. Presión a cualquier precio para la consecución de los objetivos.

- Tablas de la “vergüenza” en los Comités Regionales (rankings por CMP sin tener en cuenta las distintas tipologías de oficinas)
- Invitaciones a malas prácticas con el único objetivo de que no salga la “foto movida”.
- Valoraciones del Desempeño que se calibran, normalmente a la baja, dejando sin valor a la que haya hecho el jefe de equipo.
- Cambios continuos de plantilla y función, sin permitir la consolidación de equipos y carteras, afectando a menudo los cumplimientos.
- Cursos y más cursos de formación, y los compañeros ya no saben de donde sacar el tiempo.
- Presión por una digitalización tecnológica sin los recursos adecuados a las exigencias de la empresa ni del mercado. Pero pobre del gestor que se queje o deje de reportar e intentarlo, a pesar de los múltiples fallos.

### **3. Ambiente laboral positivo:**

A pesar de lo expuesto en el punto anterior, en esto sí que cumple BS, y es así por las extraordinarias personas que componen los equipos, ellos mismos son los que se ocupan que, a pesar de las circunstancias y las presiones diarias, haya buen ambiente en las oficinas.

### **4. Conciliación vida laboral y personal:**

Podríamos poner muchos ejemplos donde se hace verdaderamente imposible, destaquemos algunos:

- Formación MIFID 2017. Horas y horas dedicadas al estudio para superar las pruebas. Sin el mínimo descanso, ni poder conciliar la vida laboral con la familia. Estrés, presión y ansiedad. Esperamos que las medidas aplicadas este 2018 ayuden a mejorar este aspecto.
- Jornadas maratónicas para poder alcanzar unos objetivos cada año más desorbitados, generando más estrés y ansiedad por no llegar.
- Desplazamientos a menudo a reuniones presenciales, que en según qué regionales suponen horas y kilómetros de viajes, yendo y viniendo en horarios intempestivos, sin el descanso mínimo necesario. ¿Dónde está la digitalización en estos casos? Está claro que la presencia hace equipo, pero ¿se valoran todas las opciones y realmente son todas las reuniones presenciales necesarias?
- Cambios de oficina constantes, sin tener en cuenta, en la mayoría de los casos, la proximidad al domicilio, situación familiar, etc.

### **5. Cultura y valores empresa/empleo**

Viendo los resultados de la encuesta de clima laboral: GPTW, se podría interpretar que la política de RRHH de BS no está en línea con las expectativas de los empleados:

- Sensación de falta de información y transparencia
- Recortes de personal, para ahorrar costes a cualquier precio, repercutiendo en cargas de trabajo exageradas y en la salud de los compañeros.
- Cambio de reglas de juego a mitad de partido (retribución variable), en muchos casos con las mismas responsabilidades que antes del cambio.
- Etc....

### **6. Sentirse parte del proyecto y de las decisiones de gestión:**

Del todo impensable en BS. La empresa en general se caracteriza precisamente por todo lo contrario: falta de transparencia y muchas veces falta de información a los empleados, además de no querer negociar nada con la representación legal de los trabajadores, con total claridad y en beneficio de todos.

### **En conclusión:**

Desde **Cuadros GBS** consideramos que una política de gestión de RRHH que incluya una buena gestión motivacional de sus empleados, no solo beneficia a los propios trabajadores, sino que la empresa también sale beneficiada de ella, sin lugar a dudas

Invitamos a la empresa que reconsidere seriamente su política de gestión de RRHH, por el bien de todos.

**¡COMPROMETIDOS CONTIGO!**

[www.cuadrosgrupobancosabadell.es](http://www.cuadrosgrupobancosabadell.es)