

HASTA LAS NARICES DE LA ENCUESTA DE CLIMA

Como cada año, por estas fechas, la dirección, el coordinador, jefes y sindicatos nos avasallan con correos para que hagamos, o no, la encuesta del clima laboral.

La primera pregunta que nos surge es si esto sirve para algo. Al parecer el que se haga y salgan bien en la foto, puede repercutir en un extra en el sueldo de la escala de mandos. Por otro lado, lo que ha ocurrido en años anteriores es que los cambios realizados tras la encuesta, han servido para dar pasos hacia atrás, empeorando las condiciones de la plantilla.

Recordemos la demanda en la mayoría de departamentos de cursos presenciales y de calidad, antes de comenzar una nueva actividad, mejorar los sistemas, que se tengan las herramientas necesarias antes de comenzar nueva actividad, que tengamos un determinado trabajo y no nos cambien de actividad casi de forma diaria (como ocurre con muchos técnicos que están en la calle, lo mismo revisan postes, que escaleras, que hacen estudios técnicos o fusión de CTO, proyecto Marco, que lo mismo están en la oficina delante del ordenador).



Recordamos los cambios en la estructura de mandos, de Jefatura e incluso de Dirección. A veces no sabemos a qué jefes evaluamos, sobre todo cuando hemos cambiado ¿a quién evaluamos al actual o anterior mando? Lo mismo pasa cuando se tienen varios jefes unos para las gestiones y otro para actividad.

Recordamos que tras cada encuesta aparece un nuevo objetivo anual, donde aprietan más las turcas a los trabajadores, con mayor control horario, instalando GPS en vehículos y controlando de forma casi milimétrica las velocidades y los tiempos, control de la presencia, aumento de objetivos, etc.

Entendemos que la empresa ha de controlar, pero ¿hasta ahora se ha hecho tan mal que hay que mirarlo todo con lupa? ¿hay casos de excesos, y si es así por qué no se ataja a estos sino se generalizar?

Cada cual es libre de hacerla o no, pero a la hora de hacerla recuerda lo que ha pasado durante el año.