

En Descobert

La Veu de la Majoria

ÉPOCA V –EDICIÓ ELECTRÒNIC@ NÚM. 4 – DESEMBRE 2003

Editat per Secció Sindical Comfia-CCOO
caixaterrassa *

**JA TENIM CONVENI DE
PREJUBILACIONS !!!**



**JA TENIM CONVENI
D'ESTALVI !!!**

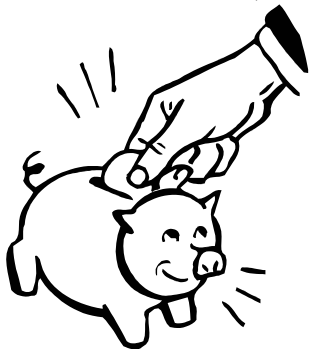


SUMARI.

- Editorial
- Col·laboracions
- Notícies
- Cultura
- Entreteniments
- Humor
- Programació TV

CARTA ALS REIS:

VOLEM + PODER ADQUISITIU



VOLEM MILLORS CONDICIONS LABORALS



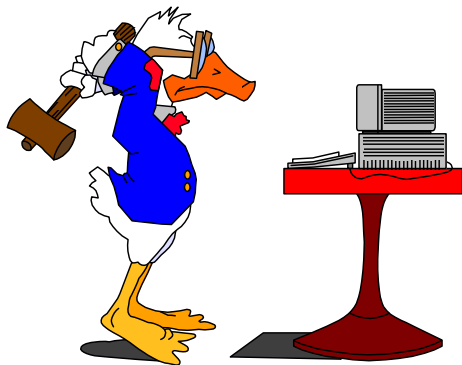
VOLEM + MES DOTACIONS DE PLANTILLA



VOLEM + MES GENT ALS EQUIPS DE SUBSTITUCIONS



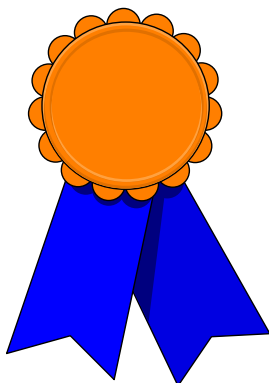
VOLEM + AVALUACIONS DE RISCOS PSICOSOCIALS



VOLEM + CAPS QUE SIGUIN PERSONES



VOLEM + RECONeixEMENTS



VOLEM UN MILLOR ANY 2004



EDITORIAL :

RISCOS PSICOSOCIALS, EL RISC INVISIBLE

Però, què són els riscos psicosocials?

Els riscos psicosocials són característiques de les condicions de treball i, concretament de la organització del treball nocives per la salut.

S'identifiquen quatre grans grups de riscos psicosocials:

- **L' excés d'exigències psicològiques del treball:** s'ha de treballar ràpid o de manera irregular, el treball requereix que amaguem els sentiments, que mantinguem l'atenció constantment o prenguem decisions difícils i de manera ràpida...
- **La manca de control sobre els continguts i les condicions de treball:** no tenim influència en la forma de realitzar el nostre treball, el treball no ens dona la possibilitat d'aplicar les nostres habilitats i coneixements, no podem adaptar l'horari a les necessitats familiars...
- **La manca de recolzament social en el treball:** si s'ha de treballar aïllat i sol, sense recolzament dels superiors, en una situació de competitivitat entre companys, sense l'ajut dels altres...
- **Les escasses compensacions del treball:** salari baix, manca de respecte, inseguretat contractual, canvi de lloc o servei contra la nostra voluntat, tracte injust ...

A més, per a les dones existeix un altre factor que afecta la salut: **la doble presència**. Les dones realitzen la major part del treball domèstic i familiar, la qual cosa implica una doble càrrega de treball si les comparem amb els homes.

En què afecta a la nostra salut?

L'estrès , l'angoixa, la depressió, trastorns psicossomàtics, trastorns cardiovasculars, úlceres d'estómac, trastorns immunitaris, al·lèrgics, contractures i mal d'esquena poden ser deguts a l'exposició a riscos psicosocials.

I què podem fer per evitar-ho?

Doncs primer, identificant els riscos psicosocials (avaluar) per posteriorment, controlar-los (prevenir) per tal d'evitar que perjudiquin la nostra salut.

La identificació d'aquests riscos no es pot dur a terme sense la participació activa dels treballadors i treballadores, que són els que pateixen les seves conseqüències.

L'avaluació (identificació) dels riscos requereix, a més de la voluntat de l'empresa, disposar d'un mètode vàlid científicament.

Fins ara la Caixa no ha volgut abordar el problema al·legant que és un tema molt complicat i de difícil valoració.

Ara aquesta excusa ja no ens val, doncs actualment ja existeixen varis mètodes reconeguts per avaluar aquests riscos; el més recent és el mètode anomenat Istas-21, que és la versió adaptada per a l'estat espanyol del COPSOQ (*Qüestionari Psicosocial de Copenhaguen*) d'eficàcia reconeguda per diverses empreses europees que ja l'estan aplicant.

Els delegats de prevenció de COMFIA-CC.OO. ens comprometem a traslladar la necessitat d'aplicar aquest mètode a la nostra empresa.

LA PREVENCIÓ ÉS POSSIBLE, ES TRACTA DE DISSENYAR UNA ORGANITZACIÓ DEL TREBALL MÉS SALUDABLE, MÉS JUSTA I DEMOCRÀTICA.

HISTORIES PER A NO DORMIR

Estic empleat en una empresa puntera dins del seu sector. Treballo amb il·lusió perquè m'agrada la meva feina. L'horari no està gens malament i el fet de treballar en jornada continuada, em permet disposar d'unes hores de lleure per estar amb la família, practicar les meves aficions, etc...

L'empresa on estic, ja fa un temps, va arribar a un acord amb tots els seus empleats en quant a la reglamentació de l'ampliació de la jornada laboral, es a dir, les hores extres. Vertaderament va ser un acte que va il·lusionar a tots els empleats. Per fi, si algú tenia que fer hores extres els cobraria i al mateix temps es prohibia als directius forçar als empleats a treballar fora de la jornada laboral i més sense cobrar.

I així ha continuat des de fa temps. Hom diria que gaudim d'una excel·lent qualitat de vida amb un repartiment del temps ideal.

Ara bé, fa un parell de dies vaig tenir un malson; d'aquells que no en pots sortir i que quant despertes estàs ben xop. Breument resumit anava mes o menys així:

“En una empresa també excel·lent, i havia algun directiu que va començar a pressionar als seus empleats per que les reunions de treball s'efectuessin fora del horari laboral; naturalment només per tal que les reunions fossin mes productives ja que era un punt molt important dins la valoració anual de cada empleat.

Vet aquí, que aquest era el primer pas per començar a pressionar encara més als directius intermitjos i al personal de base per fer-los anar a treballar fora de la seva jornada laboral.

Era una tasca molt ben afinada, fins i tot, els directius intermitjos eren classificats en base a la seva perllongació d'horari laboral vinculant aquest fet al rendiment productiu de cada secció que dirigien.

Es més, inclòs amb un decàleg d'instruccions molt precises per detectar els empleats que anaven o no anaven a treballar fora de la seva jornada laboral, amb trucades innocents per telèfon o sol·licitud urgent de dades per altres mitjans.

De mica en mica, els empleats de base i els directius intermitjos van començar anar a treballar fora dels seu horari laboral, i sense cobrar hores extres. La vida familiar els hi va començar a capgirar en no poder gaudir de la família, de les seves aficions, etc... ”

En aquest punt vaig despertar, tenia la boca seca, estava ben xop. Tot havia estat un son, un malson per ser mes precís. Em vaig llevar del llit i mentre bevia un got d'aigua m'anava serenant. Vaig tancar els ulls reflexionant sobre aquest somni. Ho tenia clar, només tenia que pensar en que la meva empresa es seriosa, que hi ha un bon pacte d'hores extres signat per el Director General i que per això puc gaudir d'una bona qualitat de vida.

L'endemà vaig anar a treballar com cada dia, content de la feina que faig i content perquè a la meva empresa no passen les coses del somni que vaig tenir.

Un empleat content amb la seva feina.

JO NO SOC ESPANYOL

No han pogut. No poden.. I, potser, mai no podran. No pas perquè, ara i abans, els falti determinació (que la tenen i de quina manera), mitjans de tota mena i complicitats a fora i a dintre. Mes aviat els perd la barroeria i l'obcecació. De perquè no han pogut, la historia ens dona explicacions a bastament. De perquè no poden, tots nosaltres en som testimonis i, alguns, protagonistes indiscutibles.

Perdre una guerra no vol pas dir perdre la raó de ser. Perdre una i mil guerres afegeix dolor però no erosiona la raó. El cas es que, passats i passat debatuts, som. Som una nació mancada de reconeixement oficial, militarment ocupada, políticament sotmesa, econòmicament espoliada, lingüísticament substituïda, ideològicament colonitzada i artísticament despullada. De moment. Quantes evidències, però, han trigat anys i panys a obtenir el reconeixement!. Es qüestió, gairebé sempre, de mantenir pacientment l'autoafirmació. Ni que sigui en veu baixa.

Passen reis; passen èpoques; passen modes; passen grans teories; passen, lentes, milers de penúries; passen, també, les traïcions.....i darrere de cada moment històric, petit o gran, aflora de nou la incombustible flama de la nostra raó col·lectiva. Mil·lenària raó cuita a foc molt i molt lent. Hores i mes hores d'amassament comunitari, juxtaposant-se milions i milions de mans, en una llarga cursa de relleus inacabable. L'un a l'altre ens passem el mos de raó que coneixem i estimem. Sense dir-nos gran cosa. Així s'ha fet un poble. El nostre.

La llibertat, per tendència natural, refusa les parcelacions. Tendeix al tot o al no-res. Es per això que els invasors no acaben d'entendre que mai en tinguem prou i que quan ens donen fins aquí volen fins allà. I sempre mes enllà. I es que la llibertat ni es pot concedir, ni es a la venda, ni caduca. Es pot, això si, i mala experiència en tenim els catalans, constrènyer, embrutar, escarnir i arrabassar. Però, a dreta llei, son accions de força, de coacció, que no militen en el camp de la raó. A l'invasor li queda, per anar entretenint la seva follia, bombardejar Catalunya cada cinquanta anys i preparar el canons per als propers cinquanta.

Quines raons objectives i de sentit històric progressiu es poden invocar, a partir d'ara, per mantenir la *llibertat vigilada* de Catalunya i Euskadi des de l'Estat espanyol?. Son les restes de l'imperi espanyol inexistent, que s'arrosseguen per inèrcia, des de la posició de força, encara activa i amenaçant. Hi ha, altra vegada, la voluntat de llimar i d'arrasar les diferències substancials i convertir-nos en un murcià o un extremeny amb porro i sardanes. D'això se'n diu "passar la maquina d'aplanar", o "café para todos" com diuen ells, i es una violació dels drets dels homes i dels pobles.. D'això se'n diu "esperit o actitud imperialista". No volem que ens governin be des de Madrid; volem que deixin de governar-nos, ens recorda Pau Claris.

Ras i curt: Joan Comorera, l'any 1937 ja deia: <<Som catalans per naturalesa, Espanyols per coacció.>>. ELS CATALANS SOM ESPANYOLS PER FORÇA. Ara, després de quaranta anys de dictadura, mort Franco, després de vint-i-cinc anys de pau constitucional (?), es fa notar l'ofec que ens causa la manca del dret a l'autodeterminació en la Constitució espanyola de l'any 1978. No podia ser d'una altra manera. Se li escamoteja la sortida de futur amputant-se-li o extirpant-se-li el pulmó de l'autodeterminació.

Catalunya no és la millor terra; es simplement la meva. **JO NO SOC ESPANYOL!**

Robert.

Càrregues de treball, dotació de plantilles i estrès.

No sé si el problema està generalitzat a totes les zones, però sí que sé que es dona a moltes oficines (a Serveis Centrals ho desconec, tot i que suposo que la problemàtica és diferent). Em refereixo a la insuficiència o reducció de plantilles.

En algunes oficines s'ha reduït la plantilla en mitja persona, que es comparteix amb una altra oficina (una setmana a cada lloc); per tant, la feina que realitza habitualment aquesta persona, la setmana que no hi és l'ha de fer la resta de components de l'oficina, sobretot els que estan a la finestra, ja que la persona compartida acostuma a ser terminalista.

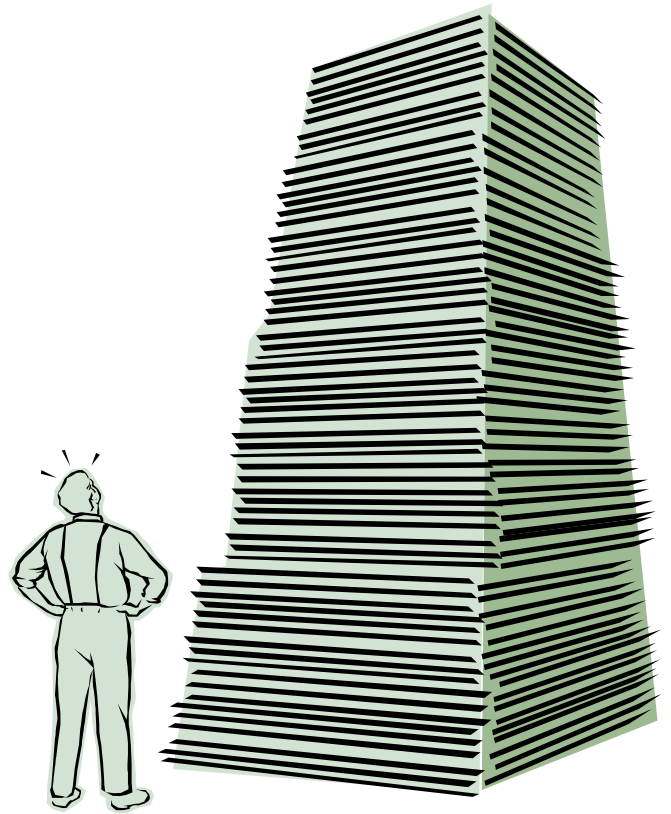
Qui calcula les càrregues de treball a oficines, hauria de tenir en compte que no només s'han de comptar les operacions que es fan pel terminal o la venda de productes (que són feines que es poden comptabilitzar), sinó que a més, hi ha una quantitat de tasques habituals que no queden registrades i que ocupen molt de temps de la jornada de treball: tracte amb el client, explicació dels productes, resolució de queixes i problemes, manteniment del caixer automàtic, venda de bitllets d'autobús, canvis de moneda fraccionària, i sobretot... l'atenció telefònica, que distorsiona enormement la gestió del temps i el ritme de treball.

I més tenint en compte que la majoria de vegades que agafem el telèfon ja estem despatxant algú per la finestra simultàniament.

Si a això li afegim la pressió dels nostres caps o directors per tal que fem més producció o millorem resultats, resulta que estem rebent pressions per tres bandes: la càrrega de treball, el tracte (sovint complicat) amb la clientela i l'exigència de resultats comercials.

Tot això provoca nervis, malestar, estrès, angoixa, depressions, etc., que psicosomatitzats, poden convertir-se en trastorns físics com ara: problemes

cardiovasculars, úlcers d'estómac, trastorns immunitaris, al·lèrgics, problemes digestius, mals d'esquena, mal de cap, cansament, etc...



Ho estem patint cada dia, nosaltres i els nostres companys (directors també).

Tot això (si l'empresa vol), té solució: es tracta de revisar i millorar l'organització del treball i adequar els recursos humans i materials a les necessitats reals per poder fer la nostra feina d'una manera més agradable, distesa i planificada; la qual cosa redundaria també en la qualitat de servei i en els resultats finals de l'empresa; a la vegada que una millor salut dels treballadors (amb la qual cosa també hi haurien menys baixes laborals per problemes psicosocials)

G.E.

¿ Qué es “un marrón” ?

Definición de marrón

Un marrón (brown) es todo aquel trabajo que nadie desea realizar. **Se reconoce inmediatamente**, pues la introducción del marrón se hace a través de frases como : “Oye, tú no tienes nada urgente que hacer verdad?”.

Una vez que te ha caído encima te aparecerán los siguientes síntomas: nerviosismo y desasosiego; ojeras, dificultad para conciliar el sueño; mal humor, en función del tipo y plazos del marrón; incremento en el número de visitas que tu jefe hace a tu puesto para ver “qué tal”; aumento alarmante en el consumo de café, y salida de la oficina a horas intempestivas con la inquietante sensación de que vas a casa de visita.



Sujetos activos del marrón

Son los encargados de dirigir los marrones hacia los sujetos pasivos o (browneds).

Describimos los tipos más usuales, en orden creciente de actividad marronera:

-Asignador de marrones (brown dispatcher): a veces conocido como Jefe de Departamento, tiene una personalidad

inestable que le hace cambiar de parecer con frecuencia, suprimiendo los marrones asignados y/o reemplazándolos por otros.

-O Rei do Marrón (El Rey del marrón): éste es el (browner) supremo. Se especializa en la generación de marrones de proporciones titánicas, sencillísimos según él, que deben estar terminados siempre en un tiempo récord.

Tipos de marrón

Conocerlos ayuda a delimitar con claridad la actitud a tomar ante su inminencia.

-Marrón flotante (floating brown): sobrevuela las cabezas de sus posibles destinatarios sin decidir sobre quién caer ni en qué momento hacerlo. Es conocido con antelación, lo cual posibilita la adopción de medidas preventivas. La táctica más usual es contraer una repentina enfermedad. Sin embargo, esta técnica es ampliamente conocida por los (browners), y no se recomienda. Otras tácticas más útiles suelen ser autoasignarse marrones inexistentes y mucho más urgentes.

-Marrón imprevisto (unexpected brown): es el que nadie se espera. Se trata de la modalidad más corriente, ya que si los marrones estuvieran previstos sería mucho más fácil esquivarlos.

-Marrón fulminante (flashing brown): cae de repente, sin previo aviso. Cuando uno quiere darse cuenta, ya está enmarronado y no ha tenido tiempo de abrir la boca.

-Marrón inevitable (unavoidable brown): es el tipo más fatídico, ya que, como su nombre indica, posee unas características que convierten al sujeto pasivo en el receptor idóneo. Debido a ello no importará el volumen previo de marrones adquiridos o blasfemias del enmarronado; le caerá.

Un enmarronado

PER TENIR SEMPRE PRESENT

Un expert assessor d'empreses en Gestió del Temps va voler sorprendre als assistents a la seva conferència.

Va treure de sota el seu escriptori una gerra de vidre gran de boca ampla. Va col·locar-la damunt la taula al costat d'una safata amb pedres de diferents mides i preguntà:

- ¿ Quantes pedres creuen que caben dins la gerra ?

Després que els assistents fessin els seus calculs, va començar a posar-hi pedres dins la gerra fins que va quedar plena. Després preguntà:

- ¿ Està plena ?

Tothom s'el va mirar i ho acceptaren amb el cap. Aleshores, va treure de sota l'escriptori un cubell amb grava (pedretes petites). En va posar una part dins la gerra i la va saccejar. Les pedretes van anar ocupant els espais lliures que deixaven les pedres grans. L'expert va somriure amb ironia i preguntà:

- ¿ Està plena ?

Aquest cop els assistents van dubtar:

- Pot ser no.

¡ Molt bé !. I posant damunt la taula un altre cubell amb sorra va començar a omplir la gerra. La sorra se filtrava per els mes petits raconets que deixaven les pedres i la grava.

¿ Està plé ? va preguntar de nou.

- ¡ No !, Van exclamar els assistents.

¡ Molt bé ¡ va contestar; i agafant un altre recipient amb aigua va començar a buidar-ho dins la gerra. La gerra encara no va quedar plena del tot.

- ¡ Bé ¡, ¿ que hem demostrat ? va preguntar.

Un assistent a la conferència va respondre: *Que no importa lo plena que estigui la teva agenda, si es prova, sempre s'hi podrà fer que hi cabin més coses.*

- ¡ **Nó** ¡, va concloure l'expert: **El que ens ensenya aquesta lliçó es que, si no col·loques les pedres grans primer, mai es podran col·locar després.**

¿ I quines son les pedres en la teva vida ?

¡¡¡ Els teus fills, els teus amics, els teus somnis, la teva salut, la parella estimada, ... !!!

Recorda, posal's primer. La resta ja trobarà el seu lloc.

Mao.

A TODOS LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

Soy José Luis Alonso Gazquez y para los que no lo sepan os comunico que ya no soy empleado de esta empresa.

No, no me han despedido, he sido yo el que he elegido la opción de marchar.

Llevaba muchos años pensando sobre este tema pero no tenía el valor suficiente para tomar esta decisión.

La estabilidad económica en unos caos, el no saber que hacer en otros, incluso el que pensarán los demás, me hacían echarme para atrás.

No hay que negar que este trabajo tiene un buen horario y unas condiciones en general que hay muchas personas les gustaría tener.

Pero parece que el ser humano siempre quiere darle la vuelta a todo y yo era una persona muy infeliz en este trabajo.

Había llegado un momento en el que no lo soportaba más y nunca me hubiera perdonado a mí mismo no tomar esta decisión.

He tenido el apoyo de mi familia y de mis amigos para ayudarme a desligarme de estas cadenas.

Son muchos años y muchos sentimientos contradictorios.

Entré a trabajar siendo un adolescente, con 16 años, y me he hecho adulto aquí, entre todos vosotros.

He tenido excelentes compañeros y otros no tanto pero en general no me puedo quejar.

Pero la actual política de las Caixes d'Estalvis superaban mi manera de entender este mundo y este negocio en particular.

Las empresas buscan el beneficio rápido, no se potencia la calidad en el servicio. Algunas reuniones con los mandos eran verdaderas arengas al capitalismo más salvaje, a la falta absoluta de escrúpulos y a la falta de los valores morales que supongo que en su casa todo el mundo entiende. Quieren un perfil de empleado al que yo no respondo y que además tampoco quiero.

También la exigencia actual de la clientela me hacía vivir en permanente conflicto. Parece que olvidamos que a este mundo venimos a vivir y no a complicarnos la vida los unos a los otros.

Por último me gustaría despedirme de la manera más sincera y afectuosa de todos vosotros.

Dejo en esta empresa un montón de buenos amigos y de buenas personas y quiero recalcar mi unión con los compañeros de la Sección Sindical de CCOO, ya que he sido miembro durante 18 años.

En el Comité de Empresa hemos pasado momentos muy difíciles, sobre todo al principio, cuando en esta empresa no estaba muy bien visto ser sindicalista.

Ahora es todo mucho más fácil, pero que sepáis que no ha sido un camino de rosas y que en muchas ocasiones no se ha valorado el trabajo que hemos realizado.

¿Os acordáis cuando trabajábamos los sábados?.

Un abrazo y un beso.

Adiós a todos.



“ Si le ofrecen un sueldazo , desconfíe “

Tengo 70 años : sigo buscándome. Soy irlandés. He participado en el Foro EFQM 2002. He enseñado en Oxford, el MIT y la London Business School. Fui directivo de la Shell, presidí la Royal Society of Arts y soy honoris causa por 12 universidades y comendador de la Orden del Imperio Británico. **Lo dejé todo para llegar a ser una pulga.**



HA ESTUDIADO LAS ORGANIZACIONES HUMANAS Charles Handy

Los Mediocres

Sólo los mediocres llegan a jefes. Es una constatación empírica de Charles Handy que inquieta.... Entonces ... ¿ Quiénes nos están dirigiendo en nuestras organizaciones y partidos ?

Acaso no eran sólo los mas aptos los que llegaban arriba por selección natural ? .Los jefes siempre parecen dar a entender que ellos son los mas capaces , pero Handy demuestra certero que los directivos no lo son por ser los mejores , sino solo por ser los mas dóciles y , a la vez , los mas ambiciosos. Los que consiguen el cargo no son las “pulgas” con mas talento , y por ello necesitadas de mas libertad , sino los mediocres “elefantes” , capaces de alternar poder y sumisión jerárquica .

Handy cuenta su fascinante conversión de gran elefante en pulga en “The Elephant and the flea” (Randomhouse Ed.)

Mi padre era un tipo gris, Fue , pastor protestante en una oscura parroquia irlandesa durante 40 años. Yo había huido ya de muy joven de aquel sitio donde nunca pasaba nada , Me irritaba su mediocridad y la de mi madre , que parecía feliz chapoteando en aquella charca de provincias . Me dieron la noticia de su muerte en una reunión de negocios en Paris.

-Le afecto ?

-Yo entonces era un alto directivo de la Shell, profesor de la London Business School, acababa de triunfar con mi primer libro, era papá de dos niños preciosos, con casa en el campo y en la ciudad y empezaba a ser famoso... ¡Éxito! La muerte de mi padre era un engorro en mi agenda superapretada .

-Que hizo usted ?

-Iba a una ceremonia familiar , íntima, discreta, como la vida de mi padre , cuando, al llegar, vi que la policía abría el camino a una: caravana inmensa de coches. La gente había invadido los sembrados cercanos a la Parroquia, no se podía contener a la muchedumbre...:Reconocí algunas caras: niños del coro de la parroquia que hoy eran hombres y mujeres , decenas de amigos que habían venido de todos los rincones de Irlanda y de Gran Bretaña, había cientos de personas..

-Lo esperaba ?

-Por dios , no. Estaban allí muchos llorando y recordando buenos momentos. Mi padre había bautizado a decenas de aquellos hombres , había casado a otros , había enterrado a sus familiares ... les había consolado en momentos difíciles

-Y ellos no habían olvidado .

-No. Y yo empezaba a despertar de un sueño.. .Cuando todos se fueron, me senté y pensé: ¿Quién demonios vendría a llorar a mi funeral desde miles de kilómetros con lágrimas en los ojos? ”.

-Y qué ? es que a usted eso le importa ?

-A mi sí . Aquello cambió mi vida.

-Y qué hizo usted entonces ?

-Pensaba que mi vida debía consistir en ganar dinero. Más dinero , más poder ,más éxito ... y pensaba que más felicidad .Pero mi padre me dio en el día de su funeral una enorme lección : Yo estaba en la mitad de mi vida, pero si no quería perderla del todo debía hacer algo en lo que realmente creyera....

-Acaso usted no creía en dirigir la Shell ?

-Francamente no

-¿ no le gustaba ganar un dinerito ?

-Hummm , si alguna vez le ofrecen un sueldazo increíble y montones de preciosos incentivos ,desconfíe.

-Pero ... por qué ?

-Porque si ese trabajo necesita como compensación ese dinero y todos esos incentivos , es que usted se va a morir de aburrimiento .

-Igual me gusta....

-No , Ya conozco demasiados banqueros hastiados de lo que hacen , amuermados por una tarea anodina : demasiados directivos que , en el fondo , viven refugiados en el golf.

-Le creo , Yo también

-Y todos esos "incentivos" y compensaciones no les devuelven toda la vida que pierden .Solo se vive una vez.

-No les pagan lo que se aburren.

--No .Y además cuando envejecen descubren que han dado su vida a la organización , y las organizaciones son muy ingratas y les importa muy poco la vida y el esfuerzo que pones en ellas .

-Pero , si las dejas , pasas frío ahí fuera.

-Prefiero beber gaseosa después de un trabajo que me gusta que champán haciendo lo que me aburre.

-Oiga , si todos hicieran lo que quisieran... Esto se hunde ;

-O saldría por fin a flote. El trabajo no tiene otro sentido que hacernos felices; si no , es una estafa.

-Falso: el objetivo de una empresa es obtener beneficios.

-Si sólo es ése, esa empresa es un fracaso. Una empresa sólo tiene sentido si mejora la vida de las personas, no sólo sus beneficios.

-Ese es un buen deseo de cura de pueblo.

-Esto no es un sermón admonitorio: es constatación empírica. Llevo años estudiando las organizaciones. Me interesa mucho analizar cómo aprovechan el talento. En los extremos del arco retributivo he encontrado dos empresas que trabajan con talento humano en estado puro: los que más cobran , son los asesores financieros Morgan & Stanley ; los que menos , una compañía de teatro.

-Negocios similares ?

-En el fondo , si , ambos viven del talento , ¡ je !,pero retribuido de forma muy diversa. Los actores cobran muchas veces menos que los asesores financieros.

-Pobres... ¿Por qué ?

-Pobres ? Pues yo creo que el salario es justo. Los actores son tipos...

-....más neuróticos....

-...puede , pero sin duda más felices.! Cobraban en ego! Se realizaban. Aprovechaban su vida ,porque una vida malgastada es aquella que no ha sido todo lo que podía ser ,

-Eso suena bien , pero solo eso....

-Pau Casals lo dijo mejor : deberíamos decir a cada niño y cada niña en cada escuela que es único. No hay ningún niño como él y no lo ha habido ni lo habrá en millones de años. Que miren la maravilla de su cuerpo: pueden ser Shakespeare ,Miguel Angel , Beethoven...Tienen la capacidad de convertirse en cualquier cosa .Es una maravilla.

-Señor Handy : ya no somos niños.....

-Pero seguimos siendo únicos. Usted siempre puede descubrir lo que realmente sabe y quiere hacer. .Aquí no hemos venido a sobrevivir y engrosar el censo . Todavía tenemos que ser todas las personas que podemos ser.

LLUIS AMIGUET

SOPA DE LLETRES

BUSCA LES 9 ACCIONS QUE UTILITZEN ELS CAPS DE ZONA PER TAL DE CONTROLAR QUE ELS EMPLEATS VAGIN A TREBALLAR PER LES TARDES DE MANERA FORÇADA.

X	Z	Y	W	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	F	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T	V	Ñ	F
E	M	A	I	L		A	M	B		R	E	S	P	O	S	T	A		U	R	G	E	N	T		V	Ñ	F
X	Z	Y	W	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	R	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T	V	Ñ	F
X	Z	Y	W	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	M	J	H	G	F	D	B	X	Y	W		T	V	Ñ	F
X		Y	W	V		J	A	U	M	E		P	L	A	D	E	V	A	L	L		Y	W	J	T	V	Ñ	F
	S	Y		V		R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	C	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	O	T	V	Ñ	F
X	A	Y	P	V	J	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	I	J	H	G		D	B	X	Y	W	A	T		Ñ	F
X	L	S	R	V	O	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	O	J	H	G	J	D	B	X	Y	W	N	T	V	Ñ	F
X	V	Y	O	V	R	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L		J	H	G	O	D	B	X		W		T	A	Ñ	F
X	A	Y	D	L	D	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	D	J	H	G	S	D	B	X	F	W	L	T	L	Ñ	F
X	D	Y	U	V	I	R		T	R	U	C	A	D	E	S		P	E	R		T	E	L	E	F	O	N	
X	O	Y	C	V		M	S	Q	P	Ñ	M	N	L		J	H	G		D	B	X	I	W	O	T	R	Ñ	F
X	R	Y	T	V	V	R	E	Q	P	Ñ	M	N	L	P	J	H	G	M	D	B	X	N	W	N	T	A	Ñ	F
X		Y	I	V	E	R	S	N	P	Ñ	M	N	L	R	J	H	G	A	D	B	X	E	W		T	C	Ñ	F
X	N	Y	V	V	G	R	S	Q	T	Ñ	M	N	L	O	J	H	G	R	D	B	X	S	W	Z	T	I	Ñ	F
X	O	Y	I	V	U	R	S	Q	P		M	N	L	D	J	H	G	T	D	B	X		W	Z	T	O	Ñ	F
X	G	Y	T	V	E	R	S	Q	P	Ñ	O	N	L	U	J	H	G	I	D	B	X	U	W	Z	T	N	Ñ	F
X	U	Y	A	V	R	R	S	Q	P	Ñ	M	B	L	C	J	H	G	N	D	B	X	R	W	Z	T	S	Ñ	F
X	E	Y	T	V	I	R	S	Q	P	Ñ	M	N	J	T	J	H	G	E	D	B	X	G	W	Z	T		Ñ	F
X		Y	S	V	A	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	E	J	H	G	Z	D	B	X	E	W	Z	T	P	Ñ	F
X	Z	Y		V		R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	S	C	H	G		D	B	X	N	W	Z	T	R	Ñ	F
X	Z	Y	R	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L		J	T	G	F	D	B	X	T	W	Z	T	O	Ñ	F
X	Z	Y	E		M	A	R	T	A		I	N	D	A		H	I	F	D	B	X	S	W	Z	T	F	Ñ	F
X	Z	Y	U	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L		J	H	G	U	D	B	X		W	Z	T	E	Ñ	F
X	Z	Y	N	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	N	J	H	G	F	S	B	X	Y	W	Z	T	S	Ñ	A
D	A	V	I	D		C	A	N	O		M	N	L	O	J	H	G	F	D		X	Y	W	Z	T	S	L	F
X	Z	Y	O	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	U	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T	I	Ñ	F
X	Z	Y			R	A	F	A	E	L		C	A	S	U	L	L	E	R	A	S		W	Z	V	O	Ñ	F
X	Z	Y	C	V	T		S	Q	P	Ñ	M	N	L		J	H	G	F	D	B	X	Y	W		T	N	Ñ	F
I	N	F	O	R	M	E		D	E	S	V	I	A	C	I	O	N	S		B	X	Y	T	Z	T	A	Ñ	F
X	Z	Y	M	V	T	N	S	Q	P	Ñ	M	N	L	O	J	H	G	F	D	B	X	N	W	Z	T	L	Ñ	F
X	Z	Y	E	V	T	R	S	Q	P	Ñ	I	N	L	L	J	H	G	F	D	B	I	Y	W	Z	T	S	Ñ	F
X	Z	Y	R	V	T	I	S	Q	P	C	M	N	L	L	J	H	G	F	D	C	X	Y	W	Z	T		Ñ	F
X	Z	Y	C	V	T	Q	S	Q	I	Ñ	M		L	A	J	H	G	F	A	B	X	Y	W	Z	T	A	Ñ	F
X	Z	Y	I	V	T	U	S	F	P	Ñ	M	N	L	B	J	H	G	J	D	B	X	Y	W	Z	T		Ñ	F
X	Z	Y	A	V	T	E	O	Q	P	Ñ	M	N	L	O	J	H		F	D	B	X	Y	W	Z	T	L	Ñ	F
X	Z	Y	L	V	T		S	Q	P	Ñ	M	N	L	R	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T	A	Ñ	F
X	Z	Y		V	S	N	S	Q	P	Ñ	M	N	L	A	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T		Ñ	F
X	Z	Y	W	I	T	A	S		R	I	C	A	R	D		P	R	I	O	R		Y	W	Z	T	B	Ñ	F
X	Z	Y	V	V	T	V	S	Q	P	Ñ	M	N	L	O	J	H	G		D	B	X	Y	W	Z	T	A	Ñ	F
X	Z	N	W	V	T	A	S	Q	P	Ñ		P	E	R	E		P	A	R	E	D	E	S		T	I	Ñ	F
X	A	Y	W	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L	S	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T	X	Ñ	F
C	Z	Y	W	V	T	R	S	Q	P	Ñ	M	N	L		J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T	A	Ñ	F
X	Z	Y	W	V	T	O	S	Q	P	Ñ	M	N	L	K	J	H	G	F	D	B	X	Y	W	Z	T		Ñ	F
X	Z	Y	W	V	T		S	Q	P	Ñ		E	L		Z	O	R	R	O		X	Y	W	Z	T	R	Ñ	F

LA SOL·LUCIÓ A LA AVANT-PENULTIMA PÀGINA.

SABEU TROBAR LA SIMILITUD ENTRE AQUESTS APARTATS DE LES VALORACIONS?

3ers. d'oficina

7. ASPIRACIONS PROFESSIONALS DE L'EMPLEAT (a complimentar exclusivament per l'empleat avaluat)

ÀREA D'OFICINES

Director	Interventor	Comercial	Administratiu

ÀREA DE SERVEIS CENTRALS

	Cap	Tècnic	Administratiu
Auditoria, Comptabilitat ...			
Sistemes Informàtics			
Organització			
Departaments Financers			
Planificació Comercial			
Altres			

Interventors/Apoderats

7. ASPIRACIONS PROFESSIONALS DE L'EMPLEAT (a complimentar exclusivament per l'empleat avaluat)

ÀREA D'OFICINES

Director	Interventor	Comercial	Administratiu

ÀREA DE SERVEIS CENTRALS

	Cap	Tècnic	Administratiu
Auditoria, Comptabilitat ...			
Sistemes Informàtics			
Organització			
Departaments Financers			
Planificació Comercial			
Altres			

Gestors Empresa/Comercials

7. ASPIRACIONS PROFESSIONALS DE L'EMPLEAT (a complimentar exclusivament per l'empleat avaluat)

ÀREA D'OFICINES

Director	Interventor	Comercial	Administratiu

ÀREA DE SERVEIS CENTRALS

	Cap	Tècnic	Administratiu
Auditoria, Comptabilitat ...			
Sistemes Informàtics			
Organització			
Departaments Financers			
Planificació Comercial			
Altres			

DIRECTORS OFICINA

7. ALTRES LLOCS D'INTERÈS PROFESSIONAL (a complimentar exclusivament pel Cap avaluat)

- | | | | |
|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> AUDITORIA | <input type="checkbox"/> ÀREA DE RISC | <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓ COMERCIAL | <input type="checkbox"/> CONTROL FINANCER |
| <input type="checkbox"/> OBRA SOCIAL | <input type="checkbox"/> RECURSOS HUMANS | <input type="checkbox"/> ORGANITZACIÓ | <input type="checkbox"/> INFORMÀTICA |
| <input type="checkbox"/> TRESORERIA | <input type="checkbox"/> SERVEI JURÍDIC | <input type="checkbox"/> ASSEGURANCES | <input type="checkbox"/> COMUNICACIONS I R.E. |
| <input type="checkbox"/> ÀREA D'OFICINES | <input type="checkbox"/> ALTRES..... | | |

LA SOL·LUCIÓ A LA AVANT-PENULTIMA PÀGINA.

PINCELLADES HUMORISTIQUES

Windows Messenger

Archivo Acciones Herramientas Ayuda

Mi estado:
Jose Mari (España va bien!) (En línea) .net

Tiene varios mensajes de correo pidiendo que se vaya

Amigos (2/2)

- George Bush (pensando en la siguiente invasión)
- Tony Blair: working for EEUU

Compañeros de trabajo (5/5)

- Zapatero: este finde "manifa" (Sin admisión)
- Cañete (Salí a comer)
- Espe: que chupi es el corte inglés (Salí por Madrid)
- Trillo (Puede que esté conectado o puede que no lo esté)
- Fraga (Salí de caza con Cascos)

Familiares (0/1)

- Anni Bottle (esquivando indigentes)

Otros contactos (2/3)

- Sadam Husein (No disponible en estos momentos)
- Bin Laden (Estoy con Wally)
- el PaPa (a chemari le voy a crucificar)

Contactos idílicos

- Paquito (iii por una España grande y libre!!!)


Deseo...

- Eliminar a los moros
- Que no nos tiren más huevos
- Enviar un recadito a los comunistas
- Privatizar todo
- Entender a Pocholo

Más

ICT

!!!PUBLICIDAD!!!

 Viajes organizados al Valle de los Caídos
Nuestro Templo, tu templo!
(Descuento de bocata a todos los votantes del PP)

Agencia de viaies: Arriba España

Les noves technologies aplicades segons el PePero JoseMari.

ACUDIT:

En una plaça de Madrid estaven dos nens jugant a futbol, quant anant darrere la pilota un d'ells es atacat ferotgement per un gos dels anomenats "Rottweiler".

Entre crits i mossegades, l'altre noi no s'ho pensa dos cops, arrabassa un tros de fusta d'un tancat i comença a donar-li cops al cap de l'animal fins que el mata.

Un reporter del diari "El Mundo" que en aquells moments passava per l'indret, va observà l'escena dels fets i va córrer per entrevistar el vailet.

Comença a escriure a la seva llibreta: "Valent seguidor del Real Madrid salva un amic de les queixalades d'un gos agressiu".

Jo no soc del Madrid li respon el petit heroi.

- Només era una expressió literària , estem a Madrid i vaig pensar que segurament ho eres, li va contestar el reporter. Però no passa rés.

Tornar a fer anotacions a la llibreta: "Valent fan del Atlético salva company d'un ferotge atac d'un gos de presa".

Escolti, que jo tampoc soc del Atlético li respon el noi.

- ¿A no?. Pensava que si no eres del Real Madrid, series del Atlético.

¿Així, de quin equip ets?, pregunta ansiós el reporter.

De l'Atlètic de Bilbao, li respon el noi.

...

...

...

El reporter trenca la fulla i comença a fer noves anotacions a la llibreta: "Abertzale radical en ple acte de kaleborroka, assassina a mascota familiar en ple centre de Madrid".

Sol·lucions a la Sopa de Lletres:

1.- EMAIL AMB RESPOSTA URGENT.

2.- FORMACIO DE PRODUCTES A NOUS COL·LABORADORS

3.- ASSOLIMENT OBJECTIUS

4.- TRUCADES PER TELEFON

5.- FEINES URGENTS

6.- VALORACIONS PROFESSIONALS A LA BAIXA

7.- PRODUCTIVITATS REUNIO COMERCIAL

8.- INFORME DESVIACIONS

9.- CANVIS OFICINA

ETC. ETC. ETC.

Sol·lucions a les Valoracions:

LES PLACES DE DIRECTOR GENERAL, SOTSDIRECTORS I CAPS DE ZONA SON VITALICIES I NO HI PODEN ASPIRAR LA GRAN MAJORIA D'EMPLEATS.

PROGRAMACIÓ DE TELEVISIÓ

08:00 Club Super 3.

Retransmissió de l'acte d'entrega de premis del I Concurs de dibuix infantil convocat per l'Associació d'Empleats. La nostra entitat, en un esforç d'organització, ha aconseguit contractar a darrera hora un presentador d'excepció per quatre duros: en Michael Jackson!!!, qui per cert ha demanat poder estar entre bastidors per felicitar els nens personalment. Un gran detall de les seves parts.

09:05 TV educativa.

Després de la bona acollida del curs 'Plansmania', presentem el nou curs 'Escobillamania', per ensenyar a alguns marranos com s'utilitza l'escombreta del wàter.

10:05 Anuncis: el millor eslògan de l'any.

'Aquest hivern, calor o fred amb ctnet'. S'han de tenir nassos per fer un eslògan així. No seria millor canviar-lo per un de més eficaç? Per exemple: 'No siguis tontet, apuntat a ctnet'. A que és millor? molt més directe, no creieu?. I ja posats, per què no 'Tan fàcil com tirar-se un pet és connectar-se a ctnet'?

10:10 No te'n fotis que és pitjor.

Sabeu per què els de caixa terrassa han apostat fort pels fons d'inversió? Perquè en el fons no són tan tontos! Jua, jua, jua!!!!

10:35 Sèrie: 'Cañas y barro'

La miserable vida d'uns personatges pobres i desgraciats (els empleats de la seu central) que cada dia han de moure's entre l'aigua, la pols i la terra per poder aparcar el seu cotxe en un penós descampat. 'Tonet! Toneeeee! On aparques avuiiiii...?'

11:25 Pinícula: 'El discreto encanto de la burguesia'

La luxosa vida d'uns personatges rics i afortunats (els jefes i altres éssers privilegiats) que cada dia usen una tarja meravellosa per poder aparcar el seu cotxe dins el pàrking de la seu central. 'Gonsáles! Gonsáaaales! Anem a fer una partideta de golf després de la feina?'

13:05 Una altra pinícula: 'Viaje al centro de la Tierra'

La intrèpida vida d'uns personatges extranys i misteriosos (empleats que es poden permetre pagar una plaça de pàrking) que cada dia baixen kilòmetres i kilòmetres sota terra per poder aparcar el seu cotxe en una plaça de super-oferta al Centre Cultural. 'Miquel! Miqueeeee! Que et juro que acabo de veure en Satanàaaaaa!!!'

14:25 Flaix informatiu.

Ens informen des d'altres entitats que hi ha llocs on tots els empleats tenen places de pàrking gratuïtes. Pos mira que bien!

14:30 Telenotícies Migdia.

Segons l'enquesta realitzada entre els empleats i duta a terme per una famosa consultora externa que val un ull de la cara, s'ha descobert que el punt més fluix de la nostra entitat és el seu sistema de retribució econòmica i la quantia de la mateixa. En conseqüència, ens han donat a tots un aparell de plàstic per aguantar el llàpis i una nota de paper. Uau! Quina passada! Increïble l'audàcia del nostre equip directiu. Gràcies. Ct* realment millora.

15:25 Cuina x negociants.

Com farieu un bocata gran de pernil amb un panet petit i paper de fumar? Què tontos! S'obre el panet per la meitat, es posa el paper de fumar a dins, es ven al bar de la seu central a preu de bocata gran i tothom hi cau de quatre potes. Veieu què fàcil?

15:55 El trànsit.

A més, problemes amb el trànsit intestinal quan bevem cafè del bar de serveis centrals. El que faltava!

16:05 Flaix informatiu.

Ens informen des d'altres entitats que hi ha llocs on hi ha servei de bar amb preus realment econòmics (al menys més econòmics que al carrer!).

16:25 Estrena: 'Johnny cogió su fusil'

Johnny, empleat d'oficina, és ferit a la guerra i es queda sense cames, sense braços, sense ulls i sense boca, però és obligat per la seva empresa a complir uns objectius impensables. I si no els compleix, li tibaràn de les orelles (perquè, la veritat, no tenen gaire lloc més d'on tibar!).

20:30 Telenotícies nit.

S'acaba de presentar en societat la nova empresa de consultoria 'Abuela Management Group', gestionada per la meua àvia, i on per un mòdic preu s'oferiran consells de direcció millors que els que han ofert les consultories amb les que s'ha treballat fins al moment. Feu-me cas, que les àvies són un pou de ciència....!!!

21:15 El Talp.

Deu empleats de finestreta i un cap de zona surten en expedició. Qui és el talp?



I, molt aviat, l'entrega de premis del I Concurs de Fotografia (en la foto, menció especial a la millor identificació amb caixa terrassa..... cuñaaaaaaoooo!!!)

Bon Nadal
i feliç 2004
;-)

