

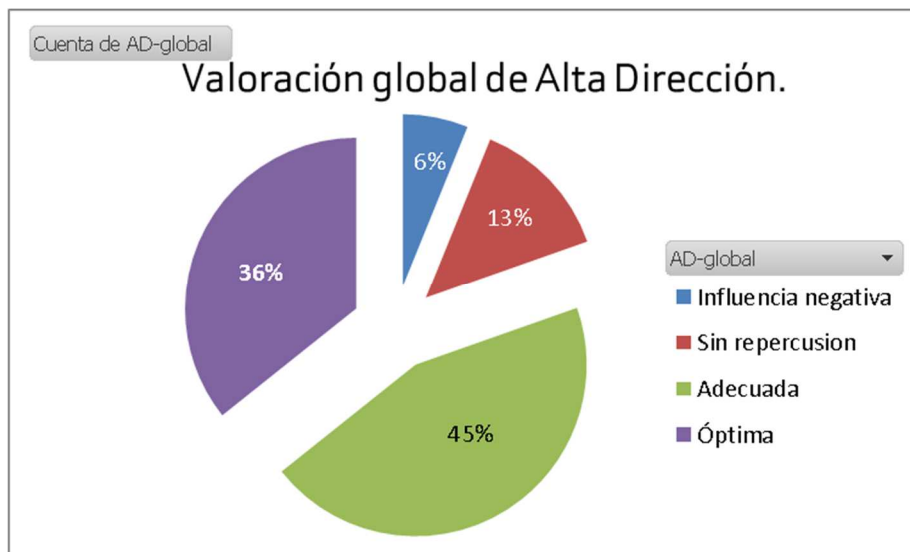


La Alta Dirección de Bankinter es un órgano más de esta empresa, con competencias y tareas propias que realizar aunque en las encuestas que hace la Dirección de Bankinter es difícil encontrar preguntas sobre su desempeño. Nosotros dimos la oportunidad a nuestros compañeros de valorar su actuación y su influencia en el trabajo diario.

Valora globalmente el desempeño de la Alta Dirección de Bankinter. -

El desempeño de la Alta Dirección de Bankinter es valorado muy positivamente por los empleados. La respuesta que más veces ha sido elegida (45% de elecciones) dice que *"su gestión es adecuada pero creo que el futuro de BK como banco independiente no está asegurado ya que no han anticipado los cambios y se ha invertido poco en ellos"*.

Esta respuesta es seguida muy de cerca (36%) por la posibilidad extremo-positiva que planteamos: *"Óptima, la dirección otorgada a BK ha conseguido que sobreviva a la crisis del sector y han logrado convertirla en una empresa sólida que anticipa los cambios"*.

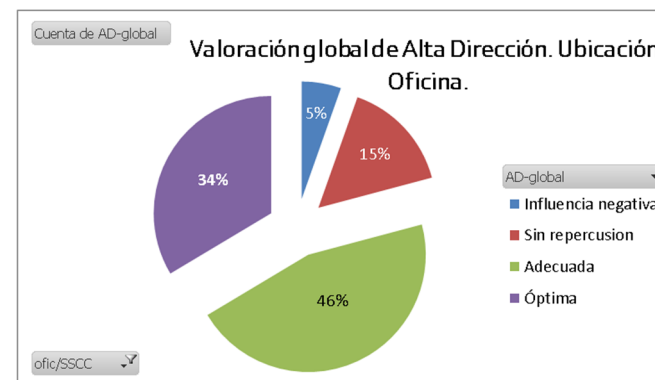


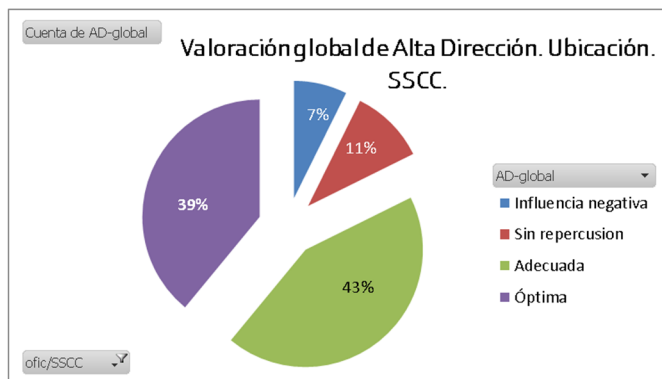
El sector bancario vive tiempos convulsos que exigen a la Dirección de cualquier entidad a anticipar los cambios y preparar a la organización para liderarlos. Como afirma Xesco Espar, los cambios se producen quieras o no, tu elección está en cómo los afrontas. Si atendemos a las respuestas positivas el 44,68% afirma que la Alta Dirección de Bankinter no ha anticipado los cambios y eso convierte a la entidad en vulnerable.

Tan solo el 19,62% de las personas que realizaron la encuesta han elegido opciones negativas que se divide en: (1) el 13% de personas

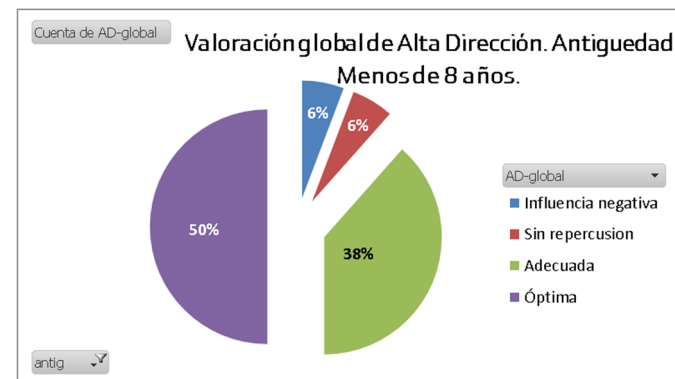
afirman que la actuación de la Dirección no tiene "*repercusión directa en la marcha de Bankinter*" y (2) el 6% restante considera que la opción que más representa la actuación de la Alta Dirección es la extremo-negativa y que la describe como "*hemos perdido oportunidades por centrarnos en estrategias incorrectas*".

La valoración en base a la ubicación nos muestra pequeñas diferencias. Los compañeros de SSCC eligen opciones positivas en un 82% de los casos (por un 80% en oficinas) y también eligen más la opción extremo-positiva que define la actuación como óptima (39% vs 34% en oficinas).





También revisamos esta pregunta desde la óptica de la antigüedad. Nos ha llamado la atención la respuesta agrupada de aquellos que llevan menos de 8 años en el grupo Bankinter. En ella se dispara las elecciones positivas hasta el 88% (81% global) y la percepción extremo-positiva –que se define como: "*Óptima, la dirección otorgada a BK ha conseguido que sobreviva a la crisis del sector y han logrado convertirla en una empresa sólida que anticipa los cambios*" alcanza el 50%.



Cuando analizamos esta pregunta bajo la variable del convenio que regula las relaciones laborales no existe gran diferencia. Las personas con Convenio de Consultoría seleccionan menos veces respuestas del marco negativo (2% menos) pero seleccionan más la opción extremo-negativa (2% más).

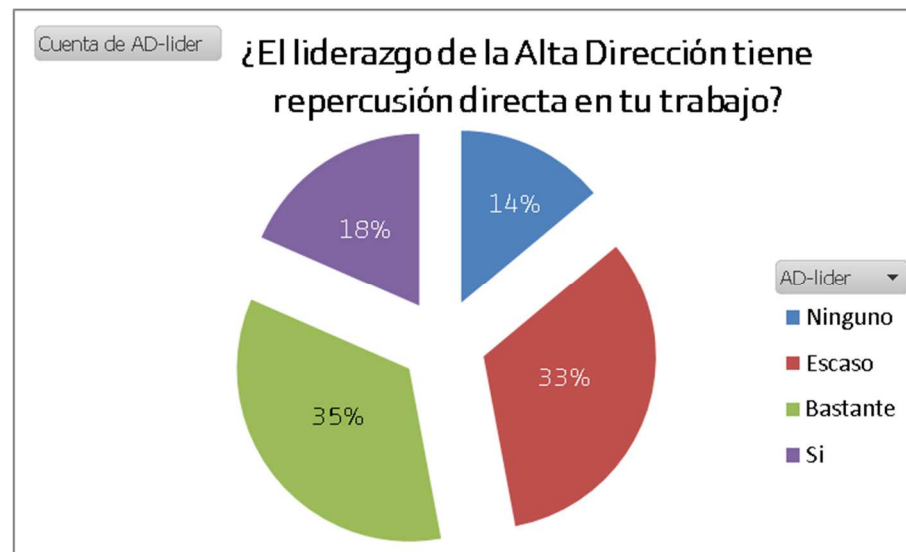
NOTA 3.- La buena percepción que tienen los empleados de la Alta Dirección deja una sombra. Su incapacidad para anticipar cambios y/o el no haber invertido suficiente en ellos ha convertido a Bankinter en una compañía vulnerable. ¿Esto es así? ¿La percepción de los empleados es correcta o incorrecta? Si es correcta tendríamos un grave problema como empresa. Si es incorrecta mostraría un déficit comunicativo de la Alta Dirección hacia sus empleados. ¿Cuál es la

visión del futuro de Bankinter? ¿Hacia dónde cree la Alta Dirección que se dirige el sector bancario? ¿Cómo están preparando a la entidad?

El entorno cambia: nuevas reglas, mayor concentración en las viejas entidades financieras, nuevos competidores que llegan de entornos no bancarios.... ¿Qué ha hecho Bankinter? ¿La Alta Dirección lidera o dirige?

El liderazgo de la Alta Dirección tiene una repercusión directa en tu trabajo diario.-

La segunda de las cuestiones buscaba saber la percepción que tienen nuestros compañeros sobre la influencia de las decisiones de la Alta Dirección en su trabajo diario. En este caso las respuestas agrupadas dan un resultado bastante parejo. El 52,96% sostiene que el liderazgo de la Alta Dirección tiene una repercusión directa en su trabajo diario siendo mayoritarias las respuestas que seleccionan el grado moderado-positivo que lo establece en "*Bastante*" (35% vs 18%).

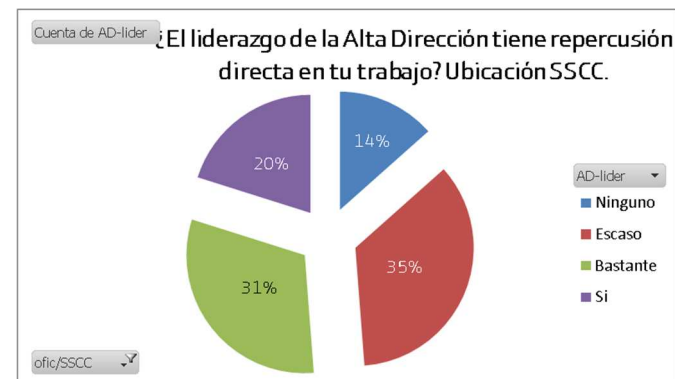
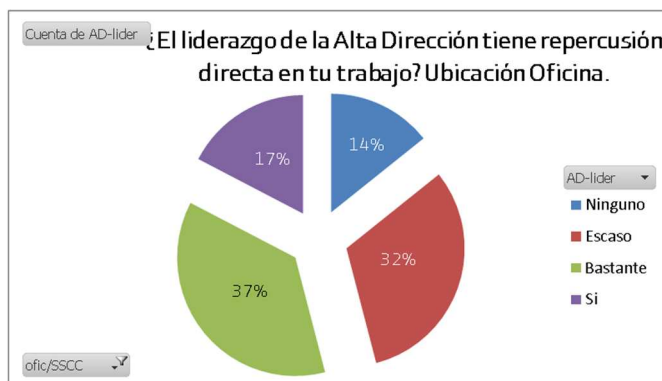


El 47,04% cree que la actuación de la Alta Dirección no tiene repercusión directa en su trabajo diario, es decir, su trabajo seguiría siendo el mismo independientemente de quién ocupara los puestos más altos en la jerarquía de la organización.

La respuesta mayoritaria en este grupo es, también, la opción moderada que describe como escasa la influencia (33%).

Solo un 14% de personas elige la opción extremo-negativa que decía que no tenía ninguna influencia.

Cuando analizamos esta pregunta desde la ubicación no encontramos grandes diferencias. En oficinas se seleccionan respuestas del marco positivo en un 54% de las ocasiones, aumentando la opción moderado-positiva (llegando hasta el 37%). Mientras que en SSCC este grupo de respuestas solo alcanza el 51% con un reparto algo diferente: el 20% ha elegido la opción extremo-positiva.



En ambos grupos parece inalterado el porcentaje que elige la opción extremo-negativa: "Ninguna" con un 14%.