

## Conclusiones y nuevos interrogantes. A modo de resumen.-

### **¿Cómo calificarías tu relación con tu jefe/a de área?**

Las interacciones personales con los respectivos jefes de área no son un problema en la organización. La distancia jerárquica existente entre empleados y jefes indirectos hace que muchas de las decisiones de éstos sean transmitidas por los mandos intermedios, que son los que asumen el coste de las mismas.

### **¿Estás satisfecho con la jornada “real” que realizas?**

El 81,50% de las respuestas afirma que está satisfecho con la jornada “real” que realiza. En Gneis-Tecnología este índice es aún mayor. ¿La causa principal de esta mejora? La flexibilidad horaria.

Las respuestas de las mujeres nos dicen que están menos satisfechas con el horario real que los hombres. ¿Cuáles son los motivos? ¿Existe un posible campo de mejora? ¿Podemos aplicar alguna política de género que modifique esta diferencia?

### **¿Crees que estás bien retribuido?**

8 de cada 10 no se sienten bien retribuidos. El resultado es desastroso. ¿Qué influye en esta percepción? ¿La retribución considerada es sólo la monetaria? ¿Esta respuesta está influenciada por el estancamiento retributivo de los últimos años?

## **¿Te sientes valorado/a por tu responsable directo?**

Nos encontramos con dos grandes grupos enfrentados y en casi equilibrio. Por un lado, los que se consideran valorados positivamente por sus responsables directos y, por otro, los que creen que son valorados negativamente. ¿Qué herramientas tienen los responsables directos para ejercer esta responsabilidad? ¿Qué margen de autonomía poseen para ejercer sus competencias? ¿Qué sistema de elección de responsables directos se sigue en Gneis Global Services s.a? ¿Se eligen a los mejores para el puesto o son un reconocimiento al trabajo previo sin llegar a analizar la capacidad para el trabajo futuro?

## **En la situación actual de Gneis Global Services s.a. ¿crees que tu puesto de trabajo está en peligro?**

En el corto plazo son más los empleados que no temen por su puesto de trabajo. Aunque cuando descendemos en el análisis vemos que en Gneis-Operaciones la respuesta mayoritaria es la de aquellos/as que creen que su puesto de trabajo corre peligro. Esta situación es absolutamente diferente dentro del Área de Tecnología: el 68% no cree en peligro su trabajo.

## **¿Te preocupa el futuro de tu puesto de trabajo?**

El miedo a perder el trabajo en un plazo medio-alto es muy elevado en toda la empresa pero llama especialmente la atención que en Gneis-Tecnología la preocupación suba casi 40 puntos con respecto a la situación a corto plazo. ¿Es Gneis Global Services s.a. una empresa con futuro? ¿Qué hace que sus empleados/as no lo sientan así?

## **¿Te gustaría volver a ser Bankinter?**

El resultado es muy claro, la inmensa mayoría de los trabajadores querrían volver a ser empleados de Bankinter s.a. Tan solo 11 de las 228 personas que completaron la encuesta afirman que no quieren volver a ser empleados directamente por la matriz del grupo Bankinter. Si analizamos esta respuesta conjuntamente con las dos preguntas previas parece que Gneis Global Services s.a. no ofrece la misma seguridad de la que gozaban como trabajadores de una entidad bancaria.

## **¿En qué condiciones te irías a otra empresa?**

El proceso de mercantilización de nuestra sociedad tiene reflejo también en las respuestas a esta pregunta, la mayoría de las personas dejarían la compañía si recibiera una oferta de otra empresa con mejores condiciones que las que disfruta hoy en día. También por la parte del empleado se ha roto la vinculación con la empresa. El sentimiento de pertenencia no es muy alto en Gneis Global Services s.a. ¿Tiene esta empresa capacidad para atraer talento y mantenerlo? ¿Son las políticas de gestión de personas, incluidos beneficios sociales, lo suficientemente atractivos?

## **A día de hoy, ¿te cambiarías de departamento?**

Nos encontramos con una situación de equilibrio en las respuestas, el mismo porcentaje (aprox.) para cambiar que para mantenerse. La cultura heredada de Bankinter nos hace ser proclives al cambio pero ¿se esconde algo tras ese 43,7% que quiere cambiar de departamento?

Los datos analizados basados en el sexo presentan grandes diferencias. Mientras la primera opción de las mujeres es cambiar de departamento (42,7%) la primera elección de los hombres es no cambiar de departamento. ¿Es esta preferencia un indicio?

## **¿Qué cambiarías de Gneis Global Services s.a.?**

Las respuestas a esta pregunta respaldan las dudas que surgieron en una anterior sobre el responsable directo. Lo primero a cambiar para la mayoría es el sistema de promoción. La segunda opción mayoritaria está conectada con la anterior. Un 26,7% cambiaría a los mandos intermedios. ¿Tenemos un problema con nuestros mandos intermedios?

## **¿Qué opinión tienes del Comité de empresa?**

El Comité recibe un respaldo muy amplio a la labor desarrollada. Algo más de 8 de cada 10 empleados/as consideran nuestra labor como buena o muy buena. Ahora bien, este nivel de satisfacción con nuestro trabajo no tiene reflejo en la afiliación.

## **¿Crees que el Comité de Empresa puede mejorar las cosas?**

7 de cada 10 empleados/as cree que el Comité tiene bastante o mucha capacidad para mejorar las cosas. Si nos centramos en dos puntos tratados en esta encuesta, salarios y retribuciones, vemos que esas otras “3 personas” responden de forma semejante a las globales. Si la visión de la realidad es similar, ¿será la visión del sujeto la que cambia?

Los empleados/as nos ven como un órgano que puede mejorar el entorno de trabajo o que tiene capacidad para hacerlo. Este punto habla bien de nuestro trabajo pero también de nuestra empresa que ha entendido que el Comité de empresa es útil para ser mejor.

## **¿Qué crees que te aporta a ti tener Comité de Empresa?**

Los resultados de esta pregunta son espectaculares para nosotros/as. Que casi el 80% de los trabajadores/as de Gneis Global Services s.a. afirmen que nuestro trabajo les aporta cosas positivas directamente es un buen refuerzo para nuestro trabajo. Si relacionamos esta respuesta con la anterior pregunta, son más los que opinan que les aportamos directamente cosas que los que valoran positivamente nuestra capacidad de influencia para mejorar las cosas en la empresa.

## **Si estás afiliado, ¿te sientes respaldado?**

Debemos poner más atención y más trabajo en conseguir que nuestros/as afiliados/as sientan el respaldo que les brinda el sindicato. Para nosotros que 1/3 de ellos no se sientan suficientemente respaldados es un dato preocupante.

El hecho de que el segmento mujer-afiliada se sienta respaldada en algo más del 82% es un buen dato (sobre todo en comparación con los hombres 69,2%). Aunque nos vuelve a surgir la duda de si llegan a sentir esto al tener que luchar contra más obstáculos que los hombres y han tenido que requerir más nuestros servicios.

## **Si no estás afiliado, ¿cuál es la causa?**

La mayoría de los que han contestado la encuesta y no están afiliados nos dice que no lo están por falta de interés. La afiliación es, principalmente, un acto de compromiso en la búsqueda de mejorar la situación laboral propia y de otros/as. ¿Qué fomenta este desinterés?

Por otro lado, debemos esforzarnos en mejorar nuestra comunicación para despejar las dudas y el desconocimiento que sobre la afiliación aún existen. Además, nos queda mucho trabajo que hacer para encontrar como privilegiar a aquellos/as que deciden sumarse a intentar equilibrar las negociaciones. No queremos engañar a nadie, subir el número de afiliados/as está entre nuestros objetivos ya que ésta es una de las maneras de dotarnos de más fuerza para conseguir medidas que benefician a los trabajadores/as como tú

Esta encuesta nos ha abierto más incógnitas que cerrado interrogantes. Nos tiene que servir como base de trabajo, a nosotros (Sección Sindical) y también a la Dirección de Gneis y Bankinter. Se evidencian problemas que necesitan ser solucionados en un plazo de tiempo corto para evitar que su efecto nocivo siga perjudicando a la plantilla de la empresa. Continuaremos trabajando para conseguir una empresa mejor.



Las fotografías utilizadas han sido extraídas de la Biblioteca Bankinter, Galería Imágenes Presentaciones:  
(<http://intranet.bankinter.bk/sites/biblioteca/Galera%20Imgenes%20Presentaciones/Forms/AllItems.aspx>)