



GESTIÓN HUMANA

La División Gestión Humana realiza sus cometidos con la misión de contribuir proactivamente al logro de los objetivos estratégicos del Banco, impulsando la gestión eficiente de su capital humano, promoviendo y asesorando en la transformación y aprendizaje organizacional mediante el desarrollo, motivación, autorrealización y bienestar de las personas.

Representa un importante desafío liderar las acciones que faciliten el logro de los propósitos corporativos, buscando equilibrar las aspiraciones personales y las necesidades de la organización, así como el desarrollo del potencial humano en un marco de transparencia, confianza y equidad.

En esta visión, el compromiso y contribución de los empleados al logro de los objetivos estratégicos se hace visible en la obtención de los resultados y se apoya en las políticas que apuntan al desarrollo de competencias, tanto en el área del conocimiento como en el de las actitudes.

En el proceso de revisión de la estructura del Banco para adaptarla a los desafíos que presenta el negocio y el mercado, el Directorio aprobó la adecuación de la estructura de la mayor parte de las áreas de la Institución. Asimismo, las descripciones de cargos aprobadas para las áreas revisadas, han sido valoradas técnicamente mediante la aplicación del Sistema de Valoración de Cargos vigente, en pos de garantizar la equidad interna en el nivel básico de remuneración de todos los cargos.

Relativo al desarrollo de carrera en la Institución, se aprobaron Sistemas Transitorios de Ascensos basados en concursos de oposición y de méritos y antecedentes, para ocupar cargos vacantes de categorías gerenciales y no gerenciales, iniciándose el proceso de concursos correspondiente.

En el marco del desarrollo y la implementación de los diferentes Módulos del Sistema de Información de la División Gestión Humana se ha

efectivizado la descentralización del control de las asistencias en todo el Banco, mediante la implementación del Sistema de Gestión Humana - Módulo Presentismo. Esto ha permitido el acceso a un mejor sistema de información relativa al presentismo: ausencias, tipos de licencias, entre otros datos, lo que permite realizar análisis estadísticos, tendencias e indicadores de gestión, que permitan conocer el comportamiento de la plantilla y elaborar proyecciones al respecto, de manera tal que se puedan establecer acciones preventivas en apoyo a la gestión de las personas.

Dicha información sirve de apoyo al Sistema de Remuneración por Productividad, suministrando los indicadores personales para el cálculo y pago del mismo, así como para procesar las retribuciones adicionales al sueldo que perciben los funcionarios.

La inversión en formación como un proceso planeado y alineado a los objetivos de cada una de las áreas del Banco, unido a la gestión del conocimiento existente en la organización, son los pilares para acrecentar el capital humano. En 2009 se gestionaron seis mil plazas de capacitación, de las cuales el 75 % estuvieron destinadas a empleados de las Áreas de Negocios y Red Comercial. Las modalidades de formación han sido diversas -tanto internas como externas, en nuestro país y en el exterior, presenciales y a distancia- con el fin de asegurar la efectividad de la alternativa de formación dependiendo de la necesidad detectada.

Considerando el importante rol de las Dependencias de la Red Comercial y Canales Alternativos, como canal de entrega en todo el país de productos y servicios financieros, se realizaron dos jornadas regionales de intercambio y actualización dirigidas a funcionarios y funcionarias en el interior del país, bajo el lema "La Red evoluciona y avanza". Estos encuentros tuvieron el objetivo de optimizar la comunicación entre el personal de las Dependencias y distintas Jerarquías de la Institución.



Monumento al Gral. José Gervasio Artigas
Plaza Independencia - Montevideo

Además de manejar temas internos relacionados al cumplimiento del Plan Estratégico del Banco, la ocasión fue propicia para el tratamiento específico de aspectos cruciales para el entendimiento del negocio: la crisis mundial, escenarios y perspectivas y las nuevas tendencias en la distribución de productos y servicios bancarios.

Como integrante de la Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE) y en el marco de acuerdos celebrados, nuestra Institución fue sede durante este año del seminario "Taller Internacional Estrategias de Desarrollo de Programas de Microfinanzas en América Latina", donde participaron 42 representantes de 8 países de América Latina, y del seminario "Desarrollo del Mercado de Capitales y Banca de Inversión: Experiencias Latinoamericanas", al cual asistieron 185 participantes nacionales.

Por la importancia que reviste conocer la percepción que los funcionarios/as tienen sobre su ambiente de trabajo, se realizó una encuesta de clima laboral dirigida a toda la plantilla del Banco. La encuesta fue hecha por la Empresa Great Place to Work®

Institute, firma internacional dedicada al estudio del ambiente de trabajo en más de 40 países, lo que la convierte en un referente mundial en la materia y garantía de confidencialidad de la información brindada.

Siguiendo las políticas institucionales en Salud Ocupacional se desarrollaron planes preventivos para preservar la salud de los funcionarios contribuyendo a su bienestar y calidad de vida. En ese sentido se trabaja con especial énfasis en procurar un medio ambiente de trabajo seguro y sano, previniendo enfermedades relacionadas con el trabajo y procurando que el funcionario se sienta cuidado y al mismo tiempo responsable de su propia salud, creando de ese modo "una cultura de la prevención" que se extienda también a su núcleo familiar.

En materia de los Beneficios que la Institución actualmente otorga a sus funcionarios, en la prevención y atención de salud, en el presente año se amplió la cobertura a los gastos derivados de la vacunación para la prevención de cáncer de cuello de útero para hijas de funcionarios y funcionarias y a estudios especializados que se realizan en el exterior, hasta que los mismos puedan ser realizados en el país.

Por último, en el marco de la "Ley de Unión Concubinaría" - N° 18246, se incluyeron a los concubinos en el alcance de las normas que brindan beneficios al personal.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS Montevideo / Interior			
	2007	2008	2009
Montevideo	2.458	2.625	2.618
Interior	1.384	1.408	1.472
Total	3.842	4.033	4.091

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS Según áreas de trabajo			
Áreas	2007	2008	2009
Negocios	2.672	2.748	2.781
Apoyo	1.170	1.285	1.309
Total	3.842	4.033	4.091