



## RECURSOS HUMANOS

La División Recursos Humanos tiene como cometido contribuir proactivamente al logro de los objetivos estratégicos del Banco, impulsando la gestión eficiente de su capital humano y asesorando en la transformación y aprendizaje organizacional mediante el desarrollo y bienestar de las personas.

Deberá llevar a cabo 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.

La gestión de las personas en el marco de los valores corporativos representa un gran desafío, siendo fundamentales en esta etapa las acciones centradas en la medición de resultados y evaluación del desempeño y competencias de los funcionarios, así como las acciones que posibilitan la generación de nuevos conocimientos y de actitudes.

La renovación generacional mediante la selección externa por concursos abiertos continúa siendo clave para la incorporación de nuevos talentos y para dotar de dinamismo al Banco. Durante el ejercicio 2008 se incorporaron 263 empleados en diferentes modalidades de ingreso, los que participaron de procesos de inducción donde las Jerarquías del Banco les dieron la bienvenida y les brindaron la información necesaria para una adecuada incorporación a la organización y al puesto de trabajo.

Culminaron en este período las etapas del proceso de selección de Auxiliares de Ingreso realizado entre personas con discapacidad en el marco de acciones de responsabilidad social y en cumplimiento de las Leyes 16.095 y 18.094. Preparando el ingreso de estos empleados y con el objetivo de que la inclusión al entorno socio-laboral sea adecuada, se realizaron charlas de sensibilización dirigida a los jefes y funcionarios en general. También, en torno a este tema, se conformó un grupo de trabajo

multidisciplinario para abordar la accesibilidad de manera integral, estudiando la adecuación edilicia necesaria para la correcta integración de personas con discapacidad.

La estructura organizacional ha tenido ajustes al servicio de una mejor ejecución de la estrategia y de la satisfacción de nuestros clientes. Se ha consolidado una organización con una amplia red de dependencias comerciales que aseguran la presencia del Banco con todos sus servicios en todo el país y con unidades de negocio segmentadas por clientes, unidades de apoyo y oficinas de staff que, entre todas, sostienen la estrategia corporativa.

Han recibido aprobación por parte del Directorio de la Institución las nuevas estructuras de las Áreas: Finanzas, Empresas, Agropecuaria, Red Comercial y Canales Alternativos, Banca Persona, Crédito Social, Oficina de Políticas y Control de Riesgo, Servicio Notarial, Servicio Jurídico, Auditoría Interna y Unidad de Protección de Lavado de Activos, estando en etapa de análisis para su aprobación las restantes áreas del Banco. Esto permitirá en el corto plazo, la realización de los llamados a aspirantes para cubrir por concurso los cargos vacantes de la Organización.

El mantenimiento de la información de la plantilla como insumo para la toma de decisiones y la gestión de las personas, ha requerido inversiones importantes tanto desde la optimización de los procesos como en la mejora en las herramientas informáticas; lo cual ha facilitado la gestión de la información y la elaboración de la misma mediante el uso de herramientas estadísticas y proyecciones.

La reciente implementación de un paquete informático que permite descentralizar el control de las asistencias y las ausencias, colaborando con el seguimiento del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, hace posible un mejor control de la conducta asistencial, insumo relevante para medir los indicadores personales de presentismo.



El compromiso con los empleados se verifica en una amplia gama de beneficios -que incluyen en algunos casos al núcleo familiar- y en especial en la prevención y cuidado de la salud.

La inversión en formación como un proceso planeado y alineado a los objetivos de cada una de las Áreas del Banco, unida a la gestión del conocimiento existente en la organización, son pilares fundamentales para acrecentar el capital humano. En el período 2008 se gestionaron 5.223 plazas de capacitación, de las cuales el 70% estuvieron destinadas a empleados de las Áreas de Negocios y la Red Comercial. Las modalidades de formación han sido amplias -tanto internas como externas, dentro de 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.

En el marco del apoyo y asesoramiento que la División Recursos Humanos realiza a las diferentes Áreas del Banco y bajo el slogan "la Red y sus socios estratégicos", se organizó el primer Congreso de Gerentes de la Red Comercial y Canales Alternativos que congregó a los Coordinadores Zonales, Gerentes de Dependencias de todo el país y a funcionarios que, en representación de diferentes Áreas de negocio y de apoyo, mantienen un

vínculo estratégico con la Red Comercial.

Los 167 participantes analizaron, mediante la modalidad de taller, temas de interés común e intercambiaron conocimientos y experiencias apuntando a profundizar en la profesionalización del rol gerencial.

Durante el evento, se realizó también el Seminario/Taller Creatividad e Innovación, a fin de entrenar la creatividad mediante técnicas que generan un pensamiento flexible e innovador al momento de abordar problemas y oportunidades.

Como integrante de la Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE) y en el marco de acuerdos celebrados, nuestra Institución fue sede de las instancias de formación Seminario-Taller Internacional sobre Gestión del Riesgo Operativo en Bancos e Instituciones Financieras y Programa de Capacitación Internacional sobre Formación Estratégica para Administradores de Capacitación que reunieron a 104 participantes de Bancos y Entidades de Supervisión Financiera representando a 15 países de América Latina.

Es importante destacar que en 2008 se aprobaron importantes modificaciones al Código de Ética de la Institución, adaptando el mismo a los más recientes requerimientos y políticas en la materia.

#### NÚMERO DE FUNCIONARIOS SEGÚN ÁREAS DE TRABAJO

Áreas	2006	2007	2008
Negocios	2.414	2.672	2.748
Apoyo	1.064	1.170	1.285
<b>Total</b>	<b>3.478</b>	<b>3.842</b>	<b>4.033</b>

#### EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS Número de funcionarios

	2006	2007	2008
Montevideo	2.169	2.458	2.625
Interior	1.309	1.384	1.408
<b>Total</b>	<b>3.478</b>	<b>3.842</b>	<b>4.033</b>