



## RECURSOS HUMANOS

La División Recursos Humanos tiene por misión contribuir al logro de los objetivos estratégicos del Banco, a través de la gestión eficiente de los recursos humanos, manteniendo la equidad a través del desarrollo y remuneración del personal. En este período se procedió al desarrollo de las políticas de recursos humanos definidas por el Banco de acuerdo con los lineamientos estratégicos aprobados para el período.

Se destacan dos lineamientos claves: por una parte la aplicación de políticas en una nueva dimensión de la gestión de las personas que supone la responsabilidad compartida de la gestión con los responsables de las distintas áreas del Banco. Y por otra parte el vínculo de la gestión de los recursos humanos a las necesidades del negocio tanto en la especialización, como en la atención al cliente, junto al desarrollo individual de los empleados a través de una superación permanente.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS  
Número de funcionarios

	2003	2004	2005
Montevideo	2.412	2.278	2.218
Interior	1.432	1.339	1.325
<b>Total</b>	<b>3.844</b>	<b>3.617</b>	<b>3.543</b>

La estructura organizacional interna ha mantenido la definición del agrupamiento en unidades de negocio por tipo de mercado/cliente con el objetivo de obtener la mayor especialización en los procesos de manejo del riesgo crediticio y de administración de crédito. Se ha separado en 2005 la anterior División Minorista en dos divisiones: División Banca Persona y División Red Comercial y Canales, hacia la búsqueda de una mayor eficiencia de la red de dependencias del Banco.

NÚMERO DE FUNCIONARIOS SEGÚN ÁREAS DE TRABAJO			
Áreas	2003	2004	2005
Centrales	1.206	1.109	1.140
De Negocios	2.638	2.508	2.403
<b>Total</b>	<b>3.844</b>	<b>3.617</b>	<b>3.543</b>

En el marco de la implementación del nuevo modelo de gestión, y específicamente de la migración de las personas a la nueva estructura definida, se realizaron 723 concursos durante 2005, alcanzando un alto nivel de participación con 7.100 postulaciones. A partir de dichos concursos, al 31/12/2005 se habían cubierto 372 cargos en toda la Organización.

A los efectos de la cobertura de las vacantes, se orientó la búsqueda hacia aquellas personas que contarán con las condiciones que se adecuaban al perfil requerido, analizando conocimientos, experiencia, características personales, competencias e intereses. Destacamos, por su importancia estratégica en la gestión de los negocios del Banco, que durante el ejercicio se cubrieron en forma definitiva la totalidad de los cargos Gerenciales de las 115 Dependencias de la Red Comercial, tanto en el área Metropolitana como en el Interior del país. Asimismo, se cubrieron cargos gerenciales y se efectuó la selección de los Ejecutivos de Cuenta de las Divisiones Empresas y Agropecuaria, en todo el país.

CONCURSOS REALIZADOS EN 2005	
Categoría	Cantidad de Concursos
Gerente 2	111
Gerente 3	242
Ejecutivo 1	185
Ejecutivo 2	185
<b>Total</b>	<b>723</b>

## HUMAN RESOURCES

The mission of the Human Resources Division is to contribute to the achievement of the Bank's strategic objectives, through the efficient management of human resources, ensuring equality in staff development and remuneration. During this period, the human resources policies defined by the Bank were developed in accordance with the strategic guidelines approved for this fiscal year.

The two main guidelines were: To apply policies under a new dimension of people management, sharing management liability with those responsible for the different Bank's areas. To bind human resources management to business needs, as refers specialization as well as customer service, together with the individual development of employees through ongoing improvement.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS  
Number of Employees

	2003	2004	2005
Montevideo	2,412	2,278	2,218
Upcountry	1,432	1,339	1,325
<b>Total</b>	<b>3,844</b>	<b>3,617</b>	<b>3,543</b>

The internal organisational structure has maintained its definition by business unit groupings per kind of market/customer in order to achieve a better specialisation in the processes of credit risk acquisition and credit management. In 2005, the former Retail Banking Division was separated into two divisions: the Retail Banking Division and the Commercial Network and Alternative Channels Division, aiming at enhancing the efficiency of the branch network of the Bank.

NUMBER OF EMPLOYEES AS PER AREAS

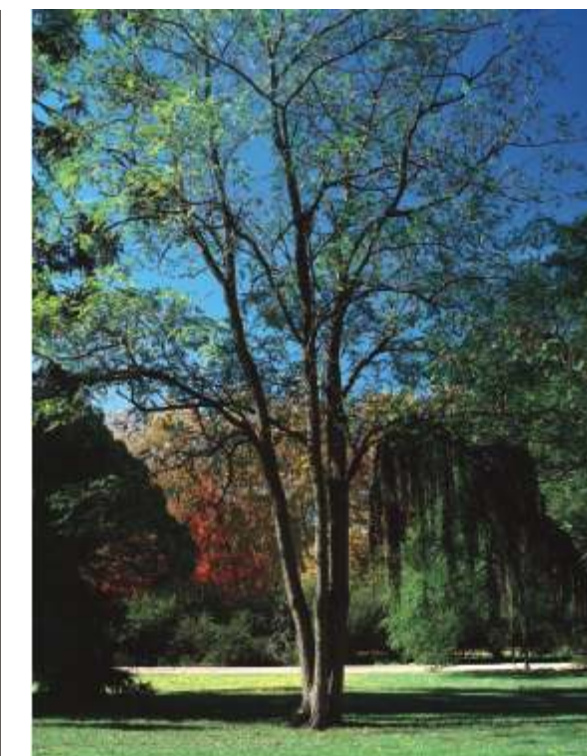
Areas	2003	2004	2005
Central	1,206	1,109	1,140
Business	2,638	2,508	2,403
<b>Total</b>	<b>3,844</b>	<b>3,617</b>	<b>3,543</b>

Within the framework of the implementation of the new management model, and especially of the employees' migration to the new structure, 723 contests were made during 2005, reaching a high number of nominees, i.e. 7,100. Therefore, as of 31.12.2005, 372 positions had been filled all over the Bank.

In order to fill the posts, the search was focused on those people having the features necessary for the required profile, assessing their knowledge, experience, personal attributes, competence and interests. Due to the strategic importance of human resources for the Bank's business management, it should be pointed out that during this fiscal year the managerial positions of the 115 Branches of the Commercial Network were filled, both in the capital city and upcountry. As concerns the Business Division and the Agricultural Division, their managerial and account officers positions were filled as well, all over the country.

2005 CONTESTS

Category	Number of Contests
Manager 2	111
Manager 3	242
Officer 1	185
Officer 2	185
<b>Total</b>	<b>723</b>





### Principales acciones desarrolladas en 2005

En el ámbito de la capacitación se ocuparon 3.762 plazas, alcanzando a funcionarios de Capital e Interior. Las acciones desarrolladas dieron prioridad a las Áreas de Negocio y especialmente a los funcionarios a cargo de la gestión del crédito. Asimismo, acompañando la provisión de cargos gerenciales y de jefaturas, se planificó y realizó la capacitación asociada al puesto a los funcionarios que los ocuparon.

Algunos requerimientos de capacitación especializada fueron satisfechos mediante la asistencia de funcionarios a diversos cursos, seminarios y congresos ofrecidos por Instituciones del medio.

Se ha colaborado con el desarrollo de múltiples actividades de apoyo, fundamentalmente destinadas a las Áreas de Negocio, destacándose: adiestramiento y actualización en el uso de la herramienta SFB, instrumentación de un ciclo de charlas dirigido a la División Empresas, y la presentación de las pautas y los procedimientos para el Tratamiento del Endeudamiento Interno.

En calidad de proveedor externo, el Banco, a través del Departamento de Capacitación de la División Recursos Humanos fue contratado por el Banco de Seguros del Estado para adaptar y dictar 4 ediciones del Curso "La Función Gerencial y de Jefatura" dirigido a Supervisores de esa Institución.

En el ámbito de los ingresos de personal se destacan:

a) La presentación por parte de los Directorios del BROU y del BSE de una iniciativa de ley al Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de habilitar el ingreso de personal joven a ambas Instituciones. Asimismo, reafirmando la voluntad de coordinación y cooperación como así también aprovechando los recursos, se acordó realizar en forma conjunta el proceso de selección de quienes vayan a

ingresar a ambos Institutos. Con fecha 19 de diciembre de 2005 fue aprobada la ley 17.930 que habilita el ingreso de personal en la administración pública.

b) La contratación de 53 funcionarios del Ex-Banco de Crédito, dando cumplimiento al acuerdo celebrado entre nuestra Institución y la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, por el cual se contrataría en el régimen previsto por la Ley 17.556 de 18 de setiembre de 2002 a un ex funcionario del Banco de Crédito por cada tres egresos que acaeciesen por motivo de jubilación. Está en proceso la selección para la contratación de 54 personas más.

En el ámbito de las relaciones laborales se suscribió la prórroga del Convenio Colectivo entre los Bancos Oficiales y la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay. Es de destacar que el citado convenio mantiene el nivel salarial de los funcionarios de la Institución, así como los beneficios que perciben, asegurándose a su vez distintos niveles de participación.

En el ámbito de la coordinación con las demás Empresas Públicas se viene efectuando un importante intercambio con el fin de generar acciones comunes y aprovechar recursos en los distintos proyectos en marcha que tiene cada Empresa.

Por otra parte, el Banco República y el Comité Latinoamericano de Desarrollo de Recursos Humanos (FELABAN) organizaron en Montevideo el VIII Congreso de Recursos Humanos con el objetivo de contribuir a la incorporación de las mejores prácticas en la materia y promover el encuentro, discusión y aporte recíproco entre profesionales en el ámbito de los Recursos Humanos de Uruguay y Latinoamérica, creando vínculos para el intercambio permanente. Participaron conferencistas de alto nivel, tanto nacional como internacional, como así también se contó con la asistencia de numerosos profesionales de recursos humanos de nuestro medio.

### Main activities developed during 2005

Training courses were offered to 3,762 employees from the capital city and upcountry. Priority was given to Business Areas and particularly to officers in charge of credit management. Furthermore, as refers the provision of managerial and head positions, position-linked training was planned and implemented for those employees that would fill such posts.

Some requests for specialised training were satisfied through the attendance of employees to different courses, seminars and congresses offered by local Institutions. Cooperation has been granted for the development of many support activities destined to Business areas, i.e.: training and updating in SFB tool use, implementation of a lecture cycle intended for the Business Division, and the presentation of guidelines and procedures for Internal Indebtedness Treatment.

In its capacity as external training provider, the Bank, through its Training Department of its Human Resources Division, was engaged by the Banco de Seguros del Estado (BSE) (Insurance State Bank) on 4 occasions to offer the course "The Managerial and Head Function" intended for Supervisors of said Institution.

As refers personnel hiring, it should be mentioned:

a) The presentation of a proposed law to the Ministry of Economy and Finance by the Boards of the Banco República and BSE with the purpose of hiring young personnel for both institutions. Furthermore, reaffirming a will to co-ordinate and co-operate and taking advantage of resources, both institutions agreed to make a joint selection of the new personnel. Law 17930 was passed on 19th December 2005, authorising the hiring of personnel by government services.

b) 53 employees of the former Banco de Crédito were hired, in compliance with the agreement signed between our Institution and the Association of Bank Employees of Uruguay (AEBU), which stated that, as per the provisions of Law 17556 dated 18th September, 2002, one former employee of the Banco de Crédito

would be hired every three retirements. The hiring of other 54 employees is under way.

Concerning labour relationships, it was agreed the extension of the Collective Agreement between Public Banks and the Association of Bank Employees of Uruguay. The referred agreement maintains the level of wages of the Bank's employees and their different benefits.

With regard to the coordination with other State-owned Enterprises, important contacts are taking place to carry out joint actions and take advantage of their resources in the different projects under way in each Enterprise.

On the other hand, the Bank and the Latin American Committee for the Development of Human Resources (FELABAN) organised in Montevideo the VIII Congress on Human Resources. Their purpose was to foster the introduction of the best practises in this matter and the meeting of professionals on Human Resources of Uruguay and Latin America, as well as the discussion and reciprocal contribution between them, thus creating ties for an ongoing exchange. Among the participants there were lecturers of national and international high level, as well as many Uruguayan professionals on human resources.

