

Transparencia Activa

Reporte de Plan de Capacitación 2021

GH - Capacitación

GESTIÓN HUMANA

Capacitación

Montevideo, marzo 2022



Gestión de la Capacitación 2021

El Plan de Capacitación 2021 estuvo orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Banco e incorporó las necesidades que surgieron del proceso de detección que se realiza con todas las áreas de la organización. A partir de este proceso de detección que abarcó el análisis del Plan Estratégico, de las acciones formativas vinculadas al cumplimiento o al desempeño y desarrollo de las competencias de los funcionarios, así como de los planes de sucesión, se realizó la planificación, el diseño y la implementación de las acciones, cuyo ciclo finalizó con la evaluación de la capacitación.

Las políticas de Gestión Humana definen a la formación de los funcionarios como un proceso permanente, orientado a la obtención de las competencias necesarias para el desempeño de sus tareas y para el crecimiento de la institución. Se reconocen dentro de estas políticas las acciones de gestión del conocimiento, que en 2021 se desarrollaron dentro del indicador comprendido en el Plan Estratégico, así como las acciones formativas que apuntan a fortalecer el negocio y la incorporación de las nuevas tecnologías en los procesos del Banco.

Las acciones de capacitación permitieron dar cumplimiento a los indicadores del Plan Estratégico 2021 y el soporte a los proyectos institucionales desde la formación y el desarrollo de las competencias requeridas.

Se gestionaron acciones vinculadas al objetivo estratégico *Gestión del conocimiento* con el propósito de generar una transferencia de aprendizajes en los casos de egreso por jubilación o por ascenso en puestos considerados prioritarios, para enriquecer el trabajo de los colaboradores y los equipos de trabajo con los conocimientos basados en la experiencia que comparte el funcionario que se retira del cargo, especialmente en aquellos aprendizajes que no se encuentran asentados en manuales o procedimientos.

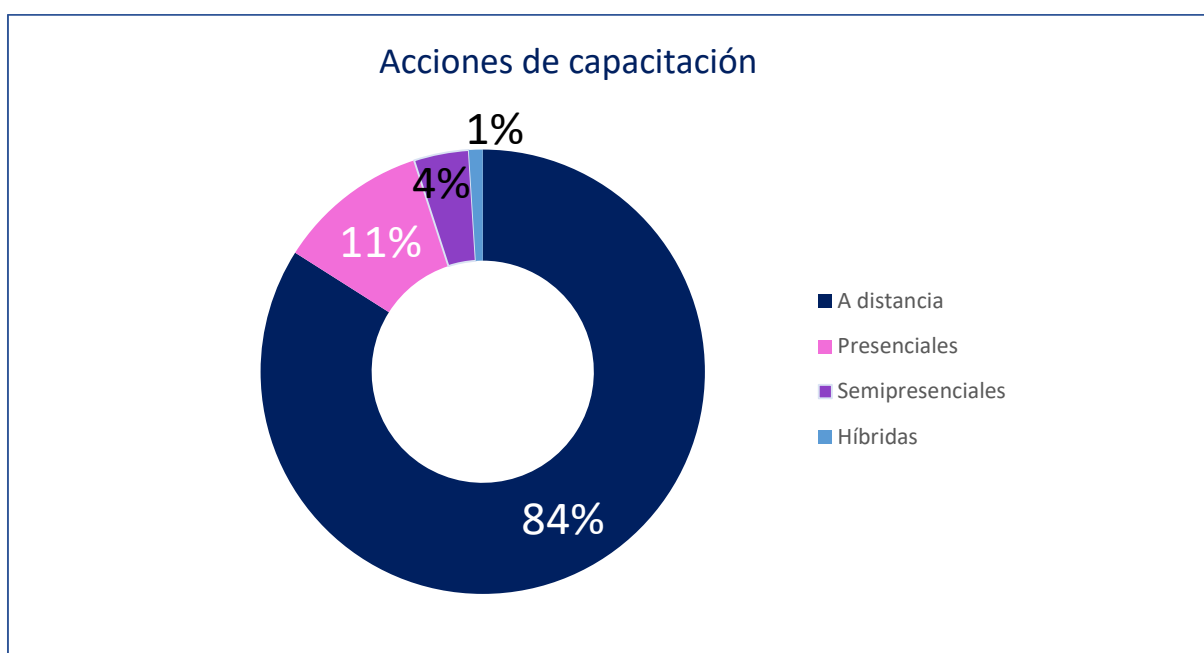
Asimismo, desde el Departamento de Capacitación se gestionó la formación en el marco de la *experiencia piloto de trabajo a distancia*, otro de los objetivos del Plan Estratégico, lo que implicó el relevamiento de experiencias y antecedentes y la contratación de cursos *in company* sobre las habilidades de liderazgo y efectividad para el teletrabajo dirigida a supervisores y a funcionarios que integraron el piloto.

Acompañando el desarrollo de los proyectos institucionales, en estrecha colaboración con sus respectivos equipos de proyecto, se gestionaron las necesidades de formación a través de cursos diseñados internamente o con contrataciones externas. En particular, se destaca la campaña de capacitación vinculada al Proyecto Migración a la Plataforma Aplicación Canales – Omnichannel para Empresas, acompañando la migración de

clientes empresa a la nueva plataforma. Esta capacitación diseñada integralmente dentro del Banco, contó con la participación en actividades sincrónicas y a distancia a través de la plataforma de aprendizaje interna e-PA de 1.616 funcionarios pertenecientes a las áreas de la institución involucradas en este cambio.

Principales actividades

Para dar respuesta a las necesidades detectadas en todas las áreas se llevaron adelante **289 acciones** en diversas modalidades: presencial, semipresencial, híbrida y a distancia, que tuvieron un total de **6.490 plazas** y **31.611 horas de formación**.



Las modalidades atendieron a las distintas condiciones presentes a lo largo de la emergencia sanitaria, lo que generó que la amplia mayoría de las acciones (84%) se realizaran a distancia. Por otra parte, la capacitación diseñada y ejecutada internamente abarcó el 83% de las plazas, lo que permite aprovechar los recursos internos y los conocimientos y fortalezas que ya están presentes en la organización. Estas acciones de formación fueron llevadas adelante por **34 capacitadores internos** y el Departamento de Capacitación.

En cuanto a la representación de las áreas en las propuestas formativas gestionadas, el 73% de las plazas gestionadas correspondieron a funcionarios de las áreas Comercial y Finanzas y el 27% restante a las áreas de Apoyo y Staff. Del mismo modo, las áreas Comercial y Finanzas ocuparon el 49% de las horas de capacitación, en tanto las áreas de Apoyo y Staff ocuparon el 51%.

Además de atender la componente de capacitación de los proyectos institucionales y de la planificación estratégica, se contemplaron las necesidades de actualización de las competencias de conocimiento y de habilidades interpersonales y de liderazgo vinculadas al negocio y al desempeño de la tarea. Dentro de este fortalecimiento de las competencias se participó en el cofinanciamiento de cursos de posgrado para funcionarios que requieran de conocimientos profundos en materias vinculadas a su cargo y se contrataron cursos de idioma inglés, generales y específicos, destinados a cubrir las brechas de conocimiento de funcionarios cuyos cargos requieran de manejo de este idioma para un adecuado desempeño.

Las acciones fueron evaluadas como satisfactorias y muy satisfactorias en un 93% para el caso de la capacitación interna y en un 91% para la capacitación externa. Por otra parte, los docentes fueron evaluados de forma satisfactoria y muy satisfactoria en un 94% en las capacitaciones internas y en un 88% en las capacitaciones externas.

Durante 2021 se siguió potenciando el uso de la plataforma de aprendizaje a distancia e-PA, intensificado por las condiciones impuestas para la prevención de la Covid-19. La plataforma alojó un total de 70 cursos.